3 1761 11637675 7

Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

https://archive.org/details/31761116376757

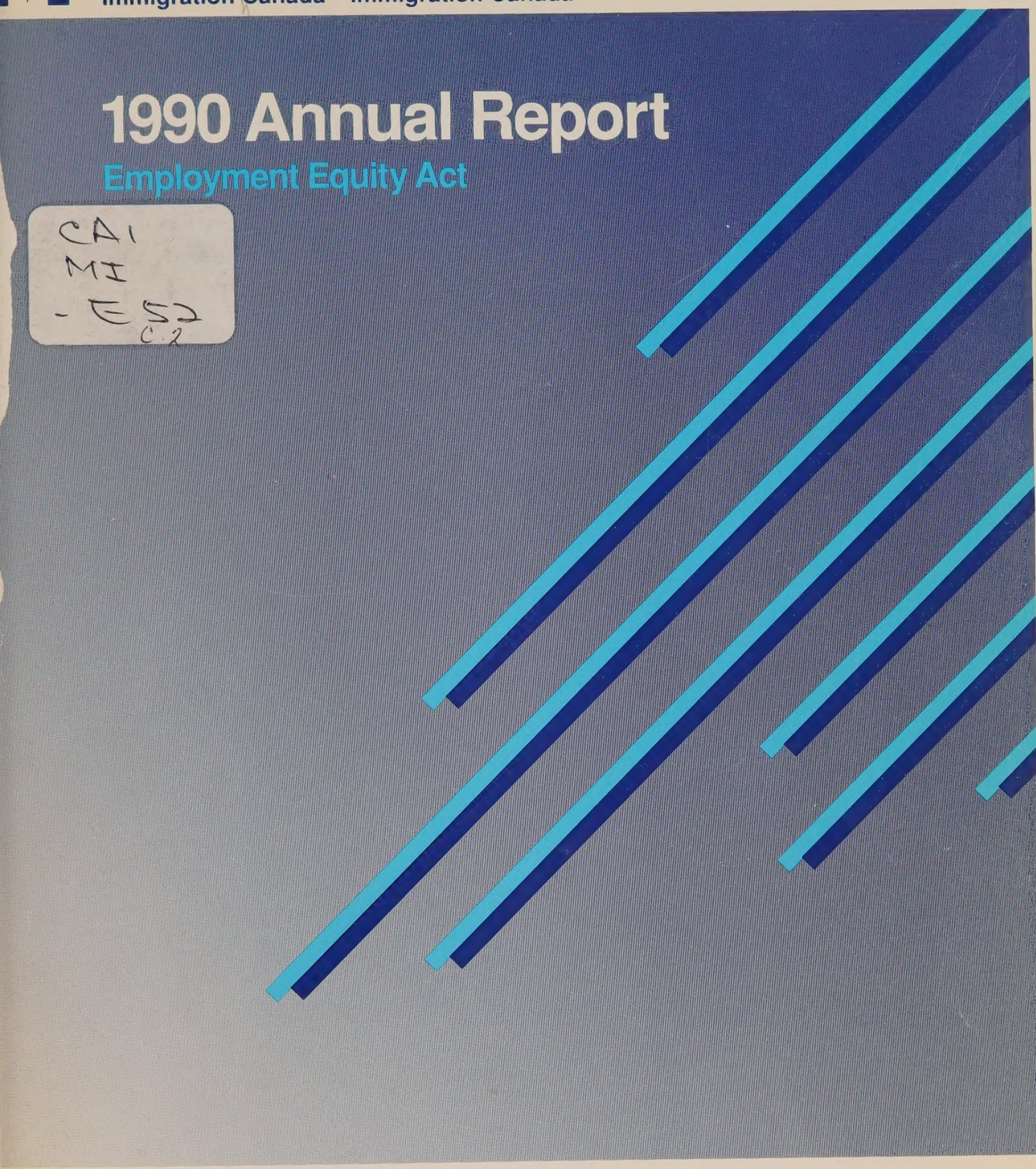
G, P, DVP

Employment and Immigration Canada
Emploi et Immigration Canada

1990 Annual Report

Employment Equity Act

CA1
MI
-E52
C2

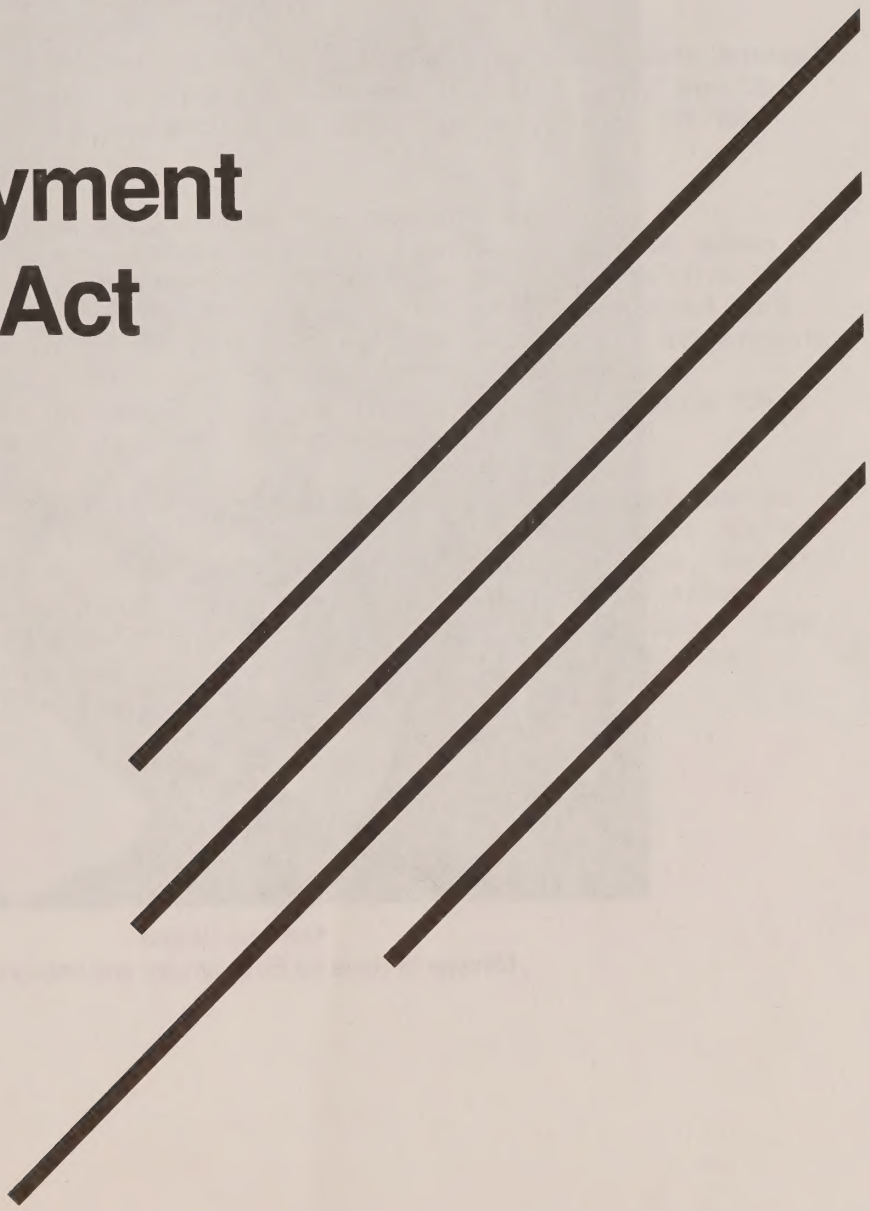


Employment Equity

Canada

1990 Annual Report

Employment Equity Act



LM-119/11/90



Monique Vézina
Minister of State for Employment and Immigration

Minister of State
for Employment and Immigration

CANADA

Ministre d'État
à l'Emploi et à l'Immigration

His Excellency
The Governor General of Canada

May it please your Excellency:

It gives me great pleasure to table in Parliament the 1990 Annual Report on Employment Equity. The Employment Equity Act, which was proclaimed in 1986, is intended to achieve equality in the workplace.

The Employment Equity Act recognizes the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences. In that spirit, and in order to provide Canadians with a better understanding of the activities needed to implement an employment equity program, the present report contains initiatives and efforts by employers to achieve a workforce that is more representative of designated groups.

We have now reached an important point in the implementation of the Employment Equity Act. Employers have now filed their third annual statistical report. On examining this information, we are beginning to see that notable progress is being made in some areas. Unfortunately, results are slow in coming in others. The information at our disposal will be useful in evaluating the effectiveness of the Employment Equity Act.

In 1991, as prescribed by the legislation, a Parliamentary Committee will undertake a review of the provisions and operation of the Employment Equity Act. In preparation for this event, we issued a discussion paper and requested the views of employers, unions and designated groups. Several working-level meetings were also held with representatives of national, provincial and local organizations and associations from the various regions of Canada.

I wish to thank all those who have provided us with their comments and suggestions for useful improvements to the Act. I also wish to acknowledge the important contribution of those who attended the working-level meetings to exchange information and views.

Respectfully submitted,

Monique Vézina

TABLE OF CONTENTS

PAGE

Introduction 1

Positive Changes 5

1. Qualitative Measures and Good Faith Efforts 7

2. Setting the Context 17

3. The Designated Groups Profiles 25
   Women 27
   Aboriginal Peoples 37
   Persons with Disabilities 47
   Members of Visible Minorities 57

4. Assessment of Employers' Results 67

1991 Legislative Review 83

Appendix A: Notes on Data A-1

Appendix B: Tables: Designated Groups in the Canadian Labour Force B-1

Appendix C: Employers Subject to the Employment Equity Act C-1

Produced by Public Affairs and
the Employment Equity Branch

If you require additional copies of this annual report, please contact:

Public Enquiries Centre
Public Affairs Branch
Employment and Immigration Canada
140 Promenade du portage
Hull, Québec
K1A 0J9

Tel.: (819) 994-6313

©Minister of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. MP1-4/1990

ISBN 0-662-57953-4

If you require an audio-cassette of this annual report, please contact:

Public Enquiries Centre
Employment and Immigration Canada
140 Promenade du portage
Hull, Québec
K1A 0J9

Tel.: (819) 994-6313

INTRODUCTION

Background

The concept of equity in employment has become public policy in Canada. Increasingly, employers are recognizing that the employment equity planning process must establish goals and timetables to achieve an appropriate representation of designated groups within their work forces. It involves not only identifying and eliminating employment barriers and discriminatory practices, but also instituting special measures and accommodating differences.

The Employment Equity Act

The Employment Equity Act, proclaimed in 1986, represents a milestone in Canadian history. One of the first of its kind both in Canada and internationally, the legislation requires employers covered by the Act to implement programs ensuring that members of four designated groups achieve equitable representation and participation in the work force, and to report annually on their results.

The Federal Contractors Program, also introduced by the federal government in 1986, applies to suppliers of goods and services to the federal government. This program requires federal contractors to achieve and maintain a fair and representative work force.

Verification of Employer Reports

On behalf of the Minister, the Employment Equity Branch of Employment and Immigration Canada receives employers' reports annually and validates them. A verification is conducted in order to confirm that employers are reporting in compliance with the Employment Equity Act and Regulations. Employers have an opportunity to submit additional documentation or clarification. In some instances, corrections are received too late for printing; in these cases, the report is available on request from the Employment Equity Branch.

Employment Equity Computerized Reporting System

To assist employers with their reporting obligations, Employment and Immigration Canada has designed a computerized tracking and reporting system. The Employment Equity Computerized Reporting System was distributed to all federally regulated employers last winter. For the 1989 reporting year, over one-third of these employers used the system to produce their annual statistical reports. Although employers are still responsible for providing complete and accurate information, their use of the system has resulted in more accurate reporting and a reduced need for amended forms. A similar system will soon be available for employers covered by the Federal Contractors Program.

Annual Report to Parliament

The Employment Equity Act requires that the Minister of Employment and Immigration table in Parliament an annual report consolidating and analysing the

employment equity data submitted by employers, including the employment equity profile of designated groups in the federally regulated work force. The first annual report covering 373 employers was tabled on December 22, 1988. The second annual report, tabled on December 13, 1989, consolidates 374 employers' reports for the calendar year 1988. This report contains data from 368 employers' reports.

Public Scrutiny

Public scrutiny is an important mechanism for enforcing the Employment Equity Act. The employment equity reports filed by individual employers are available for public inspection at libraries across Canada. Copies can also be purchased from Supply and Services Canada. The pamphlet "Where to Find Employers' Reports" provides further information on how to obtain employment equity reports.

Designated group members and organizations are analysing the reports to identify areas of inequity. Some organizations are working in co-operation with employers to increase the effectiveness of their recruiting. Public disclosure of each employer's report also provides individuals and organizations with the necessary information to initiate a complaint under the Canadian Human Rights Act in instances where there is reasonable evidence of systemic discrimination.

Compliance Cases

For the 1987 reporting year, one employer, Execaire, did not file its employment equity report and a prosecution was instituted. In February 1990, Execaire pleaded guilty to the charge and was sentenced to a fine of $2,500 and costs. The company has filed reports for both the 1988 and 1989 reporting years and has provided evidence that it is implementing a full employment equity program.

One employer, Dicom Direct Communications Canada Ltd., was charged with not submitting its 1988 employment equity report by June 1, 1989. The company subsequently filed its report in December 1989. It pleaded guilty to the charge and was sentenced to a fine of $3,000 and costs. Its 1989 report was filed in June 1990, and it has committed itself to implementing an employment equity program.

Canada Messenger Transportation Systems Inc. did not file its 1989 employment equity report. Prosecution is under way.

The Federal Contractors Program

The Federal Contractors Program is also administered by Employment and Immigration Canada (EIC). This mandatory employment equity program is directed toward employers who do business with the federal government. Since October 1986, organizations with 100 or more employees and bidding on government contracts of $200,000 or more are required to certify their commitment to implementing an employment equity program. Contractors must identify and remove artificial barriers to selecting, hiring, promoting and training members of the designated groups, and they must increase the participation of designated groups at all levels of employment.

Under the program, 1,350 organizations representing over one million employees have signed certificates of commitment to employment equity. Some 720 employers are currently subject to compliance review; 141 have been found in compliance, and another 202 are still under review. The right to bid on government contracts was withdrawn from two contractors found in non-compliance – one in 1988 and the other in 1989. Both companies submitted acceptable work plans and introduced programs to achieve employment equity; as a result they have been reinstated on the bidding source list.

Employment and Immigration Canada Initiatives

Both employers and employees benefit from recruiting, training and maintaining a highly qualified labour force. EIC provides a range of employer-oriented training programs, and helps employers plan the use of human resources and implement employment equity programs. Workers benefit from a wide variety

of programs and services – such as employment counselling and training – at 499 Canada Employment Centres, and itinerant services to nearly 200 remote or isolated communities across the country.

The Canadian Jobs Strategy provides jobs and skills to Canadians, particularly designated group members who are not currently participating in the labour market. The Canadian Jobs Strategy also helps employers to achieve a representative work force by referring qualified applicants from designated groups. Five programs are available:

- **Job Development** provides work experience for the long-term unemployed;
- **Job Entry** supplies training for individuals who have difficulty entering or re-entering the labour market;
- **Skill Shortages** helps employers train workers in skills that are or will be in demand;
- **Skill Investment** offers retraining to workers whose jobs are affected by technological or market changes; and
- **Community Futures** stimulates business development to address the special needs of communities outside metropolitan areas and with chronically high unemployment.

The new Labour Force Development Strategy will build on the Canadian Jobs Strategy and provide comprehensive assistance for Canadians to acquire and maintain the skills they need in a changing labour market.

EIC recognizes that designated groups have higher unemployment rates and lower average wages than the rest of the work force, and that they are disproportionately represented in a narrow range of occupations. It is important to concentrate on the pre-employment problems experienced by designated group members, and to help them prepare for the labour market. Accordingly, EIC has undertaken a number of initiatives to assist designated group members in acquiring the skills required to gain full access to the labour market. It has set goals for the participation of designated groups in its regular programs and services, and will assess the effects of these programs on the designated group work force.

Several EIC programs include special measures to increase the participation of designated groups. For example, special funds are available to accommodate the needs of persons with disabilities participating in training programs and who may require modification of the work site, or materials on audio cassette or in Braille. In addition, EIC provides access to the Job Accommodation Network, allowing employers interested in hiring persons with disabilities to review the case histories of other employers who have successfully accommodated workers with disabilities.

Some alternative programs and services also benefit members of designated groups. For example, Outreach projects help overcome employment barriers by enlisting the aid of community-based organizations to extend employment services to clients whose needs may be better served through these projects.

Aboriginal People and the Labour Force Development Strategy

Aboriginal people and EIC are working to establish an effective partnership to invest in developing and training the aboriginal labour force, for participation both in unique aboriginal labour markets and in the broader Canadian labour market. Aboriginal peoples concur with partnership principles – endorsed by the Aboriginal Employment and Training Working Group – that will provide the basis for a new working relationship between aboriginal peoples and EIC. Consultations between EIC and aboriginal organizations are aiming at a target date of April 1, 1991 for the new strategy.

The Canadian Human Rights Commission

The Employment Equity Act and the Canadian Human Rights Act complement each other. Copies of employers' reports filed with EIC are sent to the Canadian Human Rights Commission and provide valuable information on the status of designated groups within particular organizations. Under the Canadian Human Rights Act, the Commission has the authority to initiate an investigation where there

are reasonable grounds to believe that systemic discrimination exists. Individuals or organizations may also file a complaint with the Human Rights Commission against an employer. As of September 1990, complaints have been filed against 22 employers subject to the Employment Equity Act.

International Interest

The Employment Equity Act exemplifies an approach to achieving a representative work force that is new and innovative in Canada and North America. Representatives of many other countries are also studying the Act as a model of a proactive method to achieve equality in employment; several have come to Canada to study our mandatory programs. Canada plays a lead role in discussions about employment equity at meetings of the Organization for Economic Cooperation and Development, and numerous requests for information and consultations are received from countries around the world.

POSITIVE CHANGES

During 1989, employment growth in the work force under the Act continued to be slower than the growth rate in the Canadian Labour Force. Despite the low growth in employment, there were indications of improvement for each of the designated groups.

- The reported representation of each of the four designated groups increased since the last reporting year.
  - Women increased their representation from 41.95% to 42.55%
  - Aboriginal Peoples increased their representation slightly from .71% to .79%
  - Persons with Disabilities increased their representation from 1.69% to 2.34%
  - Members of Visible Minorities increased their representation from 5.67% to 6.68%. Their representation is now slightly greater than in the Canadian Labour force in 1986 (6.30%)
- The hiring and termination activities of employers contributed to increasing the representation of women, aboriginal peoples and members of visible minorities. The increase in representation of persons with disabilities was largely due to improved self identification.
- Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities had an increased share of full-time hirings.
- Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities had an increased share of full-time promotions.
- The representation of the designated groups increased slightly in several occupational groups.
  - the representation of women increased in 8 out of 12 occupational groups
  - the representation of aboriginal peoples and persons with disabilities increased in 9 out of 12 occupational groups
  - the representation of members of visible minorities increased in 11 out of 12 occupational groups

– The assessment of employer results indicated how many employers reported progress for designated groups.

  - 141 employers received an "a" for the progress of women
  - 37 employers received an "a" for the progress of aboriginal peoples
  - 24 employers received an "a" for the progress of persons with disabilities
  - 97 employers received an "a" for the progress of members of visible minorities

– 155 employers voluntarily submitted a report on their special initiatives in support of employment equity and a further 100 executive summaries were included with their annual statistical reports required under the Act.

  - many employers indicated that new recruitment practices had been instituted in order to increase the representation of designated groups in the work force under the Act

QUALITATIVE MEASURES AND GOOD FAITH EFFORTS

"...employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences."

– Employment Equity Act, Section 2

"An employer shall... implement employment equity by

(b) instituting such positive policies and practices and making such reasonable accommodation as will ensure that persons in designated groups achieve a degree of representation in the various positions of employment..."

– Employment Equity Act, Section 4

Introduction

Employment equity refers to the comprehensive planning and program implementation process undertaken by employers to achieve a fair and representative work force. Sections two and four of the Employment Equity Act require employers to implement innovative strategies and special measures to achieve equity within their corporate environments.

Strategies are designed to correct the underrepresentation of designated groups. Employers must implement special measures, which include targeted recruitment and special training initiatives, in an effort to improve the employment opportunities of designated group members.

Employers are also required to submit annual reports that provide numerical data (also referred to as "quantitative data") on the results of their efforts to increase the representation of designated group members within their work forces. However, measurements of progress on equity cannot be based solely on numerical change. Therefore, in this third reporting year, employers were asked to provide a report of special corporate initiatives undertaken to bring about changes and remedy underrepresentation. These special initiatives are designated in this report as "qualitative measures."

Method

Employers are encouraged to submit executive summaries as part of their annual reports in addition to statistical reports. These executive summaries often highlight the unique circumstances and achievements of their organizations and, in some instances, describe the employers' approaches to implementing their employment equity programs. This year, approximately 100 executive summaries contained information on special measures.

Employers were also invited to provide a report on qualitative measures they have implemented to support their established employment equity goals, such as:

- recruitment and training initiatives undertaken in support of their employment equity plan;
- projects initiated to recruit designated group members within their work forces;

- special measures and innovative strategies to retain or promote designated group members;
- activities providing a supportive environment which ensure that equity results are successful and maintained; and
- any exceptional situations in their business operations (constraints or growth) that affected employment equity programs.

Employer associations were asked to encourage members subject to the Employment Equity Act to participate in gathering this information. In response, 133 employers supplied information about their corporate initiatives. The information in this chapter is based on the 133 qualitative responses and the 100 executive summaries, including information on special measures.

The employer community reported their corporate initiatives in a wide variety of ways; their activities are grouped in six broad categories:

Recruitment Systems

The corporate initiatives and programs reported by employers in an effort to broaden their recruitment pool and increase representation of designated group members.

Training and Development

The training and development initiatives reported by employers aimed at promoting and improving the occupational distribution of designated group employees.

Reasonable Accommodation

The employment policies, practices and support mechanisms which employers have implemented to accommodate differences of designated group employees.

Creating an Equity Environment

The activities which employers established to provide a work environment conducive to employment equity programs.

Communication

The communication strategies implemented by employers to achieve a positive equity environment.

Constraints

The constraints and restrictions reported by employers which affected their employment equity programs.

1. Recruitment Systems

Most employers reported extensive liaison activities with organizations specializing in recruitment, training and placement of designated group members so that they could attract appropriate applicants. Employers reported that establishing links and maintaining contact with placement agencies and organizations representing designated group members increased their potential for developing pools of qualified applicants.

Employers reported a number of ways to inform and assist managers in recruiting members of designated groups. As part of an overall recruitment strategy, many employers developed skill-based inventories of designated groups. As a management tool to assist in external recruitment, some employers developed in-house computerized job-applicant banks which are updated and maintained. Several completed resource directories listing the various associations and agencies that represent and serve various designated group members. A large number of employers place advertisements in various media, including newspapers, the ethnocultural press and professional journals; most stated a commitment to employment equity in their job advertisements. Many employers also specified skill requirements and the physical requirements of jobs in their advertisements. In an effort to help designated group members qualify for positions, employers provided applicants with feedback on which skills upgrading or additional training would help them qualify for specific occupations in their company.

Examples of other strategies aimed at reaching and attracting members of designated groups are:

- Many employers participated in career fairs, employer-sponsored career seminars, and career counselling sessions. They made presentations to potential candidates, and to various associations and placement agencies representing designated group members, on selection criteria and pertinent skill requirements.

- Specialized industry-related campaigns were an effective mechanism for attracting designated group members. One employer in the banking industry attributed the hiring of women, aboriginal persons and members of visible minority groups to such campaigns. One employer in the transportation industry reported that such an initiative resulted in the hiring of women bus operators.

- A number of employers made industry-related presentations to colleges, high schools and elementary schools. These presentations emphasized attracting women and minorities to non-traditional careers.

- A small number of employers reported that before employment opportunities became available they conducted orientation programs for potential designated group employees by providing tours of the facilities, information on entry-level skill requirements, employee benefits, and health and safety issues.

- One employer conducted trial interviews with potential applicants in co-operation with an employment agency's job-finding club for disabled persons. This employer reported benefits to both the recruiter and applicants because it allowed candidates to understand the interview process and, at the same time, sensitized the interviewer to the needs of disabled persons. Another employer attributed the hiring of a disabled individual to a similar trial interview.

- A few employers also held recruitment activities at the actual location where job openings were to be filled. Designated group associations were contacted and given information about the job requirements in advance of recruitment activities. In one instance, this initiative led to the successful hiring of aboriginal employees. In order to recruit aboriginal candidates two other employers went to reserves to publicize job openings and explain the requirements.

Employers also described a number of specific measures to increase the success rate of designated group applicants. For example:

- Many employers have participated in internship programs – initiated in co-operation with a number of educational institutions – to upgrade the skills and qualifications of applicants for entry-level positions.

- To offer valuable employment experience to designated group members, many employers used work placement and combined on-the-job training programs aimed at a particular designated group. In some instances these activities led to temporary or permanent employment opportunities.

- A small number of employers implemented specialized industry training and internship programs designed to provide designated group members with the basic skills to qualify for entry into the industry. For example, one employer in the water transport industry trained aboriginal women for work in marine and shipyard offices. An employer in the trucking industry participated in a six-week training and work-placement program for aboriginal candidates so they could gain the basic skills needed to qualify for licences and entry into the industry. Another employer in the same industry operates a driver-training school: six visible minority men and three women are among the 40 graduates, so far, and three more women are currently being trained. Employers in several federally regulated industries also provided training in computer skills and work placement opportunities to enable persons with disabilities to qualify for employment.

- In the mining industry, one employer developed pre-employment courses to assist northern aboriginal persons to qualify for entry-level positions. Another program provides them with academic upgrading and combined work experience. This employer reported successfully having negotiated an agreement with a union which allows one-half of its apprenticeship vacancies to be filled by aboriginal persons.

- A small number of employers provide on-site training and combined work experience for women in non-traditional occupations. One employer in the pipeline industry reported that women represent 50% of the trainees in the company-sponsored engineer-in-training program. An employer in the telecommunications industry developed a three-month apprenticeship and training program. This program supplements a bridging program that is offered in the private sector for women who want a non-traditional occupation. Five women will be eligible for employment within the corporation when they complete this program.

- Some employers have translated or adjusted their tests and modified their selection criteria for the benefit of designated groups. One adapted and validated mechanical comprehension and general knowledge tests for members of visible minorities. Another modified entry requirements in order to permit internal mobility. In another case the requirement is 12 years of schooling or the equivalent, to ensure compatibility with educational levels of other countries. Finally, one employer had the equivalence of courses in institutions abroad verified by a ministry of education. Another has hired aboriginal job applicants who do not meet all the selection criteria, but who show promising talent.

- Certain employers noted difficulties in recruiting members of the designated groups because of French or English language requirements in particular jobs or duties. For example, one female employee belonging to a visible minority, who had an excellent knowledge of English but whose pronunciation was unsatisfactory, was given a course on diction. Another employer acquired data on the availability of the visible minorities and the aboriginal peoples of Quebec, the identification of francophone ethnic groups, their occupational structure and educational levels. This employer was then able to plan a hiring strategy which was adapted to actual conditions and which resulted in the recruitment of 27 francophone members of visible minorities.

Several employers indicated that they had excellent communications with their unions and employee associations in relation to employment equity issues. They also emphasized a high degree of co-operation. For example, they described the creation of joint committees, the signature of memorandum of understanding and the insertion of employment equity clauses in collective agreements or in agendas at the bargaining table. One employer in the telecommunications sector negotiated an agreement with a union to run a pilot program for women employees to be trained in technical jobs. This initiative resulted in 48 women being placed in non-traditional jobs.

Since specified educational levels are required for many jobs several employers influenced educational or training institutions to increase the number of designated group members.

- For many employers, grants or scholarships are an effective means of encouraging the development of qualified designated groups members. Employers used this approach in several major fields of studies: broadcasting and journalism, electronics and technology, engineering and business administration, marine engineering and nautical science, machinist and marine steelwork programs.

Broadcasters hire the majority of their semi-professional and technician employees directly from community college broadcasting programs. However, there are very few aboriginal people, persons with disabilities and members of visible minorities among the students of those programs.

- A broadcasting company challenged the community college system and educators to attract more students from designated groups, thereby increasing the pool of candidates. The company also volunteered to help the Broadcast Educators Association of Canada achieve this goal.

- Another broadcasting firm met with the administration of the two community colleges where it recruits its personnel to discuss the procedures for selecting students for admission. According to the firm, as of January 1989, one institution has enhanced their screening procedures from "first come first

served" to a system which accommodated the entrance of target group members.

2. Training and Development

A number of employers indicate that their corporate employment equity programs have led to substantial new human resource planning initiatives. For example, succession planning and career planning programs enable them to identify employees who are members of a designated group with the potential for advancement.

Several employers also reported that they have modified performance appraisal systems to include management training. Through performance appraisal, employers encourage and support women to upgrade their skills and education in preparation for management positions. In a few cases, managers are accountable for employment equity results.

To increase the upward mobility of designated group members, several employers have instituted increased on-the-job training and have created bridging positions. Some are adopting career tracking systems to identify designated group members among qualified employees according to skill attainment.

Employers have designed systems to invite designated group employees to apply for all job openings and to ensure that they are included in screening and selection activities.

Employers have attempted to promote and improve the occupational distribution of designated group members within their existing work force in several ways: by developing specific educational programs to retrain employees or to assist them in progressing within the company; by designing company-sponsored training programs for women to facilitate promotional opportunities; and by providing management and supervisory training, developmental assignments and combined on-the-job-training programs. Several also offer on-the-job training programs for employees who are interested in moving from clerical to more senior positions.

3. Reasonable Accommodation

Most measures for reasonable accommodation adopted by employers respond to the needs of three categories of employees: persons with disabilities, women working in non-traditional environments and employees with family responsibilities.

Most employers have reviewed the accessibility of their premises and the services they offer disabled persons. Some employers had made accessible – or intended to do so – their existing and future buildings, and buildings to be renovated. For example, employers said that they have installed or will install elevators, ramps and automatic doors for mobility-impaired persons. One employer in the cable television industry reported that one of his regional offices has become somewhat of an example of a state-of-the-art, barrier-free workplace. It is equipped with an elevator for handicapped access, 5-6 foot aisles to accommodate wheelchairs and fully equipped washroom facilities. With the visually impaired in mind, features include different levels of lighting, strip lighting in aisles, threshold borders of different colours and textures and a general high contrast colour scheme. Five visually impaired persons work on these premises.

A number of employers provide special apparatus and technical aids to their employees with disabilities. One has bought a device for a hearing-impaired female employee who is taking training courses. This device makes it easier for her to hear the teacher's voice. "Thanks to this device," we were told, "this person has been able to follow the courses without any problems."

Other employers have used sign-language interpretation services during interviews, general staff meetings, and training and counselling sessions. Some have said that staff who work with deaf-mute or autistic persons have learned sign language in order to communicate with their disabled colleagues. Other employers had their tests converted into braille.

Some employers adopted measures to integrate new employees with disabilities, or to reintegrate employ-

ees who, because of sickness or accident, are temporarily or permanently unable to carry out their duties. For example, these measures may include; shorter work schedules, amended job descriptions, replanned work stations, transportation arrangements, restructured job duties, a buddy system and special technical equipment.

Some employers who employ women in non-traditional occupations have accommodated women who have recently joined their work force or whom they hope to recruit. Initiatives range from installing a washroom or cloakroom to building separate quarters including a dormitory, laundry and showers. One employer developed (lightweight ladders) and evolved (hydraulic lifts) work equipment which address such issues as physical size and strength.

In addition to taking particular steps to accommodate designated group employees, employers described measures to accommodate workers with family responsibilities. Such accommodations include a variety of flexible working arrangements, job sharing and flexible work hours. Other measures include child care facilities or support, parental or family leave, extended maternity leave and benefits, and special leave.

Finally, one employer mentioned the case of two women journalists who had asked to work part-time while they were looking after their young children. The employer and union to which the journalists belonged agreed that the two employees would retain full-time seniority and would be guaranteed full-time employment when they chose to return to the workplace.

4. Creating an Equity Environment

Employers described other more general measures aimed at a corporate environment which supports employment equity. Some may be referred to as fringe benefits rather than as employment equity measures. Others were clearly the result of an overall equity policy. Such measures helped foster an organizational climate that encouraged the participation of designated group members. They also improved the quality of life of all employees.

Several employers established a policy on harassment. They also instituted confidential counselling services for the employee and members of the employee's family. These services were designed to help people through difficult periods in their working or private life.

Some employers have adopted a policy or a program that encouraged their staff to master computer skills. One allowed all employees to borrow portable computers and instruction manuals from the training centre. Another provided financial assistance to encourage employees to buy a personal computer. So far, 150 employees have taken advantage of this offer. This assists members of designated groups who might not otherwise be able to afford such training to acquire and develop skills for which there is a growing demand.

Some employers noted changes they had introduced partly in response to pay equity legislation, in particular, job evaluation systems and sex-neutral terms in job descriptions and announcements of vacancies.

Employers indicated a number of steps they have taken to improve the quality of life of members of designated groups.

- Two employers encouraged their female employees to join a women's mutual support network. One set up such a network to provide support for its female employees and to help them overcome the isolation that many women face in a non-traditional or rural environment.

- Several employers granted special leave to certain employees to recognize religious or cultural obligations. One business allows its staff special leave for religious observances, personal or family matters.

5. Communication

A strong communication strategy is the cornerstone of successful implementation of any major organizational change. Most employers recognize this and report on both their internal and external communication activities.

Internal communication

Employers organized a variety of sensitizing activities to increase employment equity awareness among their staff. These activities take many forms: a mini-colloquium and mini-debate on "Life as a Career Woman," a multicultural gastronomic festival, an "international night," a luncheon to discuss the integration of members of visible minorities in the banking sector, cross-cultural seminars, information on human rights, on interracial relations, courses on the principles of employment equity and the way in which the firm interprets them, courses on diversity in the workplace, and management of change, and seminars aimed at attitudinal change towards persons with disabilities.

During National Access Awareness Week special activities in Canada are highlighted. Two employers used theatre companies such as the "Rolling Thunder Theatre Company", to stage plays about disability issues, and "Theatre Terrific," the first Canadian theatre company to include actors with mental and physical impairments.

Some 15 employers used marketing and public relations techniques to promote employment equity with their employees. They used posters, articles in the company newspaper, sensitizing workshops, booklets and newsletters on equity, weekly reports, training courses, folders, guides and manuals, personal letters from chief executive officers to employees, profiles of employees (including members of designated groups), annual reports on equity, formal and informal meetings in large and small groups, reference kits and videos.

External communication

To improve communication, a few employers have produced their own sensitization videos for internal and external use. Four Crown corporations formed a consortium and produced two videos – one on persons with disabilities and the other on visible minorities. Another Crown corporation joined a provincial agency and a federal ministry to produce a video on employing persons with disabilities. One company will soon use a video as a recruitment tool within universities and community colleges to explain its employment philosophy and strengthen its reputation as an equitable employer. A version of this video will also be available for hearing impaired persons.

Some employers who were not in a position to increase their employment equity record through hiring activity, improved the quality of existing jobs and equity issues in their activities with their clients. One employer published brochures intended for non-traditional entrepreneurs (women and new Canadians) and developed a management training program for women. A western co-operative carried out two polls – one amongst its own employees to check the quality of service it offers to farmers with disabilities, and the other amongst its members to determine the degree to which women participate in agricultural enterprises and in the democratic structure of the co-operative.

Electronic media reach millions of people instantaneously and simultaneously. Employers in the broadcasting industry may therefore exert tremendous influence over the general population in terms of employment equity by introducing new and more representative role models to their audiences. In this respect, some broadcasters' initiatives are worth mentioning.

- A broadcaster from Alberta is producing a series of programs (The Spirit People) that deals with western Canadian aboriginal peoples, their history, culture, concerns and their increasingly significant role in today's society. The host and three writer/researchers are aboriginal peoples.

- One broadcaster, working with a Toronto agency which promotes independent living for persons with disabilities, has developed a type of television programming which is unique in North America. The weekly 30-minute program,[1] is produced and hosted by people with disabilities such as impaired mobility, hemiplegia, paraplegia, cystic fibrosis and diabetes, learning difficulties, legal blindness, impaired hearing and cerebral palsy. The employer provides office and production facilities and training and development for newly hired staff. This program runs for 30 months and gives persons with disabilities invaluable experience.

- Another broadcaster who belongs to a group with a number of interests in the broadcasting field has produced a two-hour program[2], at a cost more than $6 million. Many aboriginal people and members of visible minorities were hired as actors and in other capacities. This employer also broadcast a series of 100 episodes[3] of a drama series produced by a sister company. Six hundred actors were hired, a high proportion of whom were aboriginal people and members of visible minorities. The series was nominated for an "Into the Mainstream" award from ACTRA (Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists). The same employer has announced that a new series of 75 episodes will soon be produced using the same equitable hiring policy. Furthermore, this employer advised that the number of visible minority members, both female and male, has increased in on-air positions with news, sports and entertainment programming (host, reporters, anchor persons and sportscasters).

6. Constraints

Many employers responded to the invitation to include in their qualitative report information on constraints and restrictions they encountered in implementing employment equity. They reported exceptional situations that have affected their employment equity plans.

Some employers acknowledged the problem of attracting qualified members of minority groups and have taken the view that it does not concern them. One employer in the trucking industry indicated that many employees came from educational institutions where the firm has no influence on recruitment practices.

The Employment Equity Act requires employers to identify employees who belong to designated groups. Some employers argue against the self-identification procedure saying they are convinced that the number of designated group employees is higher than that indicated in their employment equity reports. Others say they are satisfied.

It should be noted that those who are satisfied have made it their business to inform their personnel on the subject of employment equity and designated group issues. Some of them have set up new ways of communicating with their employees. Two banks indicated a marked improvement in the rate of self-identification of persons with disabilities. In one, the rate increased from 1.7% to 7.2% and, in the other, from 2.6% to 8.1%. The latter bank attributed positive survey results to a comprehensive communication program which thoroughly explained to employees why the information was being gathered.

Some unionized employers subject to the Employment Equity Act noted the difficulties in communicating with many bargaining units. For example, some employers sit down at the bargaining table with representatives from 20 unions or associations. A number of employers suggest that geographical or sociological conditions make it difficult to recruit members of some designated groups to work in certain areas, such as mining, in grain elevators, and truck and water transportation.

Many also described a variety of situations preventing them from carrying out their plans. They cited factors including office and branch closures, reorganizations, transfers of head offices, an uncertain economic

---

1 "The Disability Network", a current affairs show which focuses on disability issues.

2 "Divided Loyalties", a made for television production portraying the life of Joseph Brant, a famous Mohawk, within the backdrop of the history of Canada.

3 "The Judge", an episodic drama series presenting contemporary court cases.

situation (high interest rates, shrinking profit margin, declining demand, lower prices), decreasing economic activity, competition from the United States and freezes on hiring.

CONCLUSION

This chapter highlights the corporate initiatives as reported by federally regulated employers. In their responses, many employers provided a sample of these corporate initiatives which reflect their level of commitment to employment equity. The information in this chapter is not an exhaustive review of the special measures, but provides only highlights of these strategies.

Most employers who responded believe that statistical data alone does not fairly represent either their corporate initiatives or their achievements in promoting equity. Two of the best statements on the need to implement a full employment equity program came from employers themselves:

"Employment equity programs constitute the first step in bringing about far-reaching changes in the structure and habits of businesses as well as society as a whole. Indeed, employment equity involves far more than just modifying hiring practices. To ensure that designated groups are adequately represented at all levels of an organization and to facilitate their integration, there must be substantial positive changes in attitudes and beliefs within the workplace. These changes can happen only with sustained and concerted effort on the part of all employees and management personnel." - National Bank of Canada

"We have put special emphasis on the non-quantitative aspects of our programme because we believe that real progress cannot be made unless the workforce is receptive to diversity and understands the benefits that diversity can bring to Canadian business and to the workforce. Quick-fix initiatives to produce short-term statistical gain are, in our view, a guaranteed formula for the ultimate failure of employment equity, not only in the railway industry but also throughout the country." - C.P. Rail

SETTING THE CONTEXT

This chapter provides a context for assessing progress towards employment equity for women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. In past reports a detailed description of the work force under the Act by industrial sector preceded the designated group profiles. This year's report focuses on those aspects of the work force which have changed. A brief update on the work force and the three main industrial sectors precedes an analysis of changes since last year's report.[1]

Update on the Work Force under the Act

In 1989 the work force under the Employment Equity Act consisted of an estimated 632,000 employees working for 374 employers. This analysis includes 630,161 employees from 367 employers.[2] As in past years, nearly two-thirds of the work force were employed in Ontario (41.62%) or Quebec (20.73%). The three main industrial sectors — banking, transportation and communications — each accounted for roughly 30% of the work force.

Banking

The banking sector consists of the Bank of Canada, eight large domestic banks and 58 smaller foreign-owned banks. The Bank of Canada is included in this sector even though it is not a bank in the traditional sense of the term. It conducts Canadian monetary policy, and as a result, its work force is quite different from that of chartered banks. Executive summaries submitted by employers in this sector indicated that a large number of jobs were reclassified in 1989, following the introduction of provincial pay-equity programs. Some of the larger employers in the banking sector also indicated that they had readministered self-identification surveys. The impact of this activity has been to substantially increase the representation of persons with disabilities and members of visible minorities.

In 1989, 25 banking employers reported under the Employment Equity Act; all but two operated head offices in Ontario or Quebec. Five banking employers filed their reports using the Employment Equity Computerized Reporting System (EECRS). Their 180,627 employees represented 28.66% of the work force under the Act. Nearly one in five (18.03%) banking employees worked part-time, representing an increase of about 1% since the previous reporting year. Nearly one-half (46.15%) of all part-time employees reported under the Act worked in banking.

Transportation

The portion of the transportation sector that falls under the Employment Equity Act includes a diverse range of companies in air, rail and water transportation, interprovincial trucking, bus passenger services and pipelines. Although the business climate and occupational structure of the transportation

---

1 For more detailed descriptions of the sectors and subsectors under tne Employment Equity Act, please see "Setting the Context" in ***The Employment Equity Act Annual Report 1989***, (Ottawa: Minister of Supply and Services Canada, 1989), pp. 11-23.

2 Please see Appendix A for Notes on the data and Appendix C for a list of the employers.

subsectors differ considerably, deregulation and increasing competition have affected most employers. In the case of rail transportation, this has contributed to a continuing reduction in jobs. In air transportation it initially spawned the growth of smaller regional and commuter airlines. Several transportation subsectors voiced concern over shortages of skilled workers, particularly in air transport, which expects a shortage of pilots.

In 1989, 196 employers involved in transportation activities reported under the Act. Their 205,875 employees represented 32.67% of all employees in the work force under the Act. Most (91.81%) worked full time. Over 60% worked in rail transportation (32.46%) or air transportation (28.71%); about one in five (22.39%) transportation employees worked in the trucking industry.

Communications

The portion of the communications sector that falls under the Act consists of employers involved in radio and television broadcasting (including cable companies), telecommunications and telephone carriers, and postal and courier services. Many employers in this sector, especially broadcasters, have a high degree of public visibility. Postal and courier services are usually seen as two discreet elements. Canada Post offers traditional postal services, while a number of firms offer more specialized courier services in a highly competitive environment. In recent years this distinction has been breaking down. As a result, Canada Post has significantly reduced its work force. Conversely, the courier industry's work force has been growing quite rapidly.

Ninety-four communications employers reported under the Act in 1989. These employers reported a total of 200,896 employees or 31.88% of the work force under the Act.[3] Most employees (86.54%) were in full-time occupations. Over 80% were employed by telephone and telecommunications carriers (41.80%) or postal and courier services (40.58%); the rest (17.61%) were in broadcasting.

Other Sectors

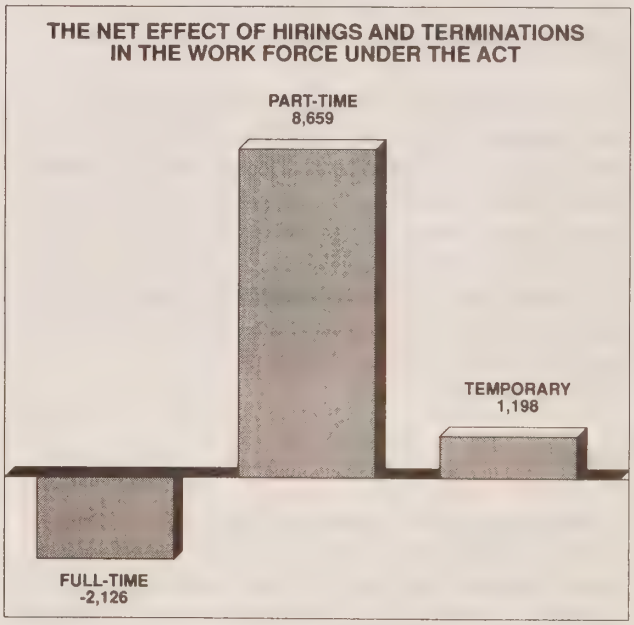
In 1989, a total of 52 employers were included in other sectors. This diverse group of employers was engaged in metal (uranium) and coal mining, oil and gas exploration, grain storage, flour and feed milling, and nuclear research and development. Their 42,763 employees represented 6.79% of all employees under the Act; almost all (95.34%) were full time.

Analysis of Changes in the Work Force

Employment Growth

During 1989, employment growth in the work force under the Act continued to be slower than that experienced in the Canadian labour force. The net effect of hirings and terminations indicated that employment growth was 1.24% compared to about 2% in the Canadian labour force.[4]

Whereas almost all growth in the Canadian labour force was in full-time employment, growth in the work force under the Act was concentrated in part-time work. Part-time employment growth in the work force



[3] As a result of the decision of the Supreme Court of Canada in **Alberta Government Telephone v. C.R.T.C.**, [1989] 2 S.C.R. 225, seven telephone companies became regulated by the CRTC. Four of these companies also became subject to the Employment Equity Act during 1989. Three remaining telephone companies are provincial Crown corporations and therefore fall under provincial labour legislation.

[4] Please see Appendix A for an explanation of the methodology and logic behind using the net effect of hirings and terminations to estimate employment growth.

under the Act was 13.99%, compared to a decline of 0.38% in full-time employment. The reduction in full-time employment through more terminations than hirings was relatively consistent across the provinces. Ontario was the only large province in which employers reported significant full-time employment growth: about 1%.

Employers in most of the largest sectors reported much higher growth rates for part-time employment than full-time. Employers in banking, rail transportation, and postal and courier services reported substantially more terminations than hirings in full-time employment. Employers in rail transportation alone reported nearly 4,000 more terminations than hirings. Employers in air transportation, broadcasting and telecommunications were among the few in the large sectors to report substantial growth in full-time employment.

Since the first reporting year (1987), the reported share of part-time employment in the work force under the Act has increased from 9.49% to 11.19%. This increase has occurred largely because of the high rate of part-time employment growth, and because of substantial reductions in the full-time work forces in several large sectors. The continuing lack of growth in full-time employment has considerable implications, because members of designated groups — and particularly women — have traditionally been underrepresented in this type of employment. Full-time positions generally provide higher average salaries, more comprehensive benefits and better career mobility. Staff reductions or low full-time employment growth in highly unionized industries can significantly affect the capacity of employers to improve the situations of designated groups.

Occupational Profile

The work force under the Act continued to exhibit a much higher degree of concentration of employees in Middle and other Managers occupations and Clerical Workers occupations than did the Canadian labour force. Nearly one-half of all full-time employees worked in Middle and Other Managers occupations

Table 1
Full-time Occupational Distribution for the Work Force under the Act and in the Canadian Labour Force.

Occupational Group	The Work Force under the Act	The Canadian Labour Force
Upper-level managers	0.98%	1.40%
Middle and other managers	14.85%	7.00%
Professionals	5.99%	12.00%
Semi-professionals and technicians	5.46%	4.60%
Supervisors	3.71%	2.40%
Foremen/women	2.62%	2.70%
Clerical workers	33.16%	17.00%
Sales workers	2.65%	7.70%
Service workers	2.76%	10.00%
Skilled crafts and trades workers	10.88%	7.60%
Semi-skilled manual workers	11.73%	9.00%
Other manual workers	5.22%	14.90%
Not Stated	N/A	3.70%
Total	**100.00%**	**100.00%**

(14.85%) or Clerical Workers occupations (33.16%). About 70% (69.23%) of all part-time workers in the work force under the Act were also found in Clerical Workers occupations. The high proportion of people employed in Clerical Workers and Middle and Other Managers occupations was largely due to the heavy concentration of these jobs in the banking and communications sectors. About 80% (79.57%) of all full-time banking workers and nearly 60% (58.15%) of all full-time communications workers were reported in Clerical Workers and Middle and Other Managers occupations.[5] The occupational profile of the transportation sector was significantly different from that in banking and communications. In this sector more than 40% (43.66%) of all full-time employees were in Semi-skilled Manual Workers (27%) or Skilled Crafts and Trades Workers (16.66%) occupations. Clerical Workers occupations accounted for only 13.20% of all full-time employees.

The occupational groups that were most affected by the high rate of terminations in full-time employment varied substantially across the industrial sectors. In

[5] It is important to note that the Clerical Workers category in banking and communications includes substantially different occupations. In communications many of these employees work in postal and courier services in mail-handling occupations. In banking they work in more traditional clerical occupations.

banking, the two occupational groups most affected were Middle and Other Managers – with 850 more terminations than hirings during 1989 – and Supervisors. In transportation, there were substantially more terminations than hirings in seven out of 12 occupational groups.

In the communications sector, which was characterized by a growth in full-time employment, the most significant growth rates were experienced in Semi-professional and Technician, Sales Workers, Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Professionals occupations.

As in previous years, the bulk of part-time employment growth occurred in Clerical Workers occupations. In 1989, however, there was also considerable part-time employment growth in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations which originated in the transportation sector. This growth is significant because there were substantially more terminations than hirings for these occupations in full-time employment.

Salaries

The estimated average salary for all full-time employees in the work force under the Act in 1989 was $34,062.[6] The average salary was $14,676 for part-time employees. About one-quarter (25.69%) of all full-time employees were paid less than $25,000, and about one in 10 (11.12%) were paid more than $40,000. More than 80% of part-time workers were paid less that $25,000. This is significant because members of designated groups and especially women have been overrepresented in part-time employment.

Average salaries differed substantially among the industrial sectors. The lowest full-time average salary was found in banking ($30,886) and the highest in other sectors ($36,957). The average full-time salary in transportation was $35,295 and in communications it was $34,736. Average part-time salaries ranged from a low in banking ($11,921) to a high for communications ($19,244).

Opportunities for Change

In 1989, employers reported a total of 104,063 hirings and 68,013 promotions. Part-time hirings accounted for nearly one-third (32.57%) of the total hirings and about 6% of all promotions. The occupational distribution of part-time hirings showed little change from last year. Once again, more than three-quarters of all part-time hirings were in the Clerical Workers or Other Manual Workers occupations.

In full-time employment, 64,771 hirings and 63,810 promotions were reported. Banking and communications employers each reported about one-quarter of the full-time hirings, and transportation employers accounted for 41.48%. Well over one-half of all full-time promotions were in the banking sector, while transportation and communications each accounted for less than 20%.

The occupational distribution of full-time hirings and promotions was similar to last year's. More than one-third of all full-time hirings and promotions were into clerical occupations. However, many other hirings and promotions were into occupations where members of designated groups were underrepresented. In full-time employment there were 334 hirings and 679 promotions in Upper-level Managers occupations. There were 4,518 hirings and 16,363 promotions into Middle and Other Managers occupations and 3,905 hirings and 6,237 promotions in Professionals occupations. For those occupations in which women are traditionally underrepresented there were also many hirings and promotions. For example, there were 11,536 full-time hirings into Semi-skilled Manual Workers occupations.

The regional pattern of full-time hirings and promotions in the work force under the Act reflected the high degree of concentration of both the work force and employers' head offices in Ontario and Quebec. Over three-quarters (78.14%) of all hirings and 73.20% of all full-time promotions into Upper-level Managers took place in these two provinces. Over 70% of all full-time hirings and promotions to Middle and Other Managers and Professionals occupations also took place in Ontario or Quebec.

---

[6] Please see Appendix A for the methodology used to estimate average salaries.

The high concentration of hirings and promotions in management and professional occupations in Ontario and Quebec is significant because designated groups are underrepresented in these occupations. In order to increase their representation in those occupational categories it may be necessary for employers to expand recruitment areas and facilitate the mobility of designated group members.

Table 2
Opportunities for Change for Full-time Employees in the Work Force under the Act

Occupational Group	Hirings	Promotions	Opportunities for Change
Upper-level managers	334	679	1,013
Middle and other managers	4,518	16,363	20,881
Professionals	3,905	6,237	10,142
Semi-professionals and technicians	3,685	2,616	6,301
Supervisors	985	4,408	5,393
Foremen/women	468	1,836	2,304
Clerical workers	23,311	23,512	46,823
Sales workers	2,294	725	3,019
Service workers	2,935	290	3,225
Skilled crafts and trades workers	4,435	2,546	6,981
Semi-skilled manual workers	11,536	3,030	14,566
Other manual workers	6,365	1,568	7,933
Total	64,771	63,810	128,581

Table 3
The Work Force under the Act by Employment Status and Sector

Employment Status	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Full-time	147,413	189,006	173,852	40,770	551,041
Part-time	32,570	12,733	23,934	1,338	70,575
Temporary	644	4,136	3,110	655	8,545
Overall	180,627	205,875	200,896	42,763	630,161

Table 4
Distribution of the Work Force under the Act by Province and Sector

Province	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Newfoundland	1.00%	1.38%	1.69%	0.00%	1.28%
Nova Scotia	2.72%	2.81%	3.64%	6.97%	3.33%
New Brunswick	1.58%	3.15%	2.37%	0.00%	2.24%
Prince Edward Island	0.21%	0.38%	0.31%	0.00%	0.29%
Quebec	19.33%	21.93%	23.92%	5.92%	20.73%
Ontario	48.66%	32.16%	44.66%	43.23%	41.62%
Manitoba	3.47%	7.58%	2.17%	15.86%	5.24%
Saskatchewan	2.79%	2.13%	1.86%	10.86%	2.82%
Alberta	8.10%	9.15%	4.65%	7.00%	7.27%
British Columbia	10.84%	15.03%	12.52%	3.56%	12.25%
Yukon Territory	0.00%	0.09%	0.20%	0.00%	0.09%
Northwest Territories	0.05%	0.25%	0.13%	0.37%	0.16%
Canada	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Table 5
Distribution of the Work Force under the Act Working Full time by Occupational Group and Sector

Occupational Group	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Upper-level managers	1.20%	0.88%	0.77%	1.63%	0.98%
Middle and other managers	27.08%	5.60%	15.36%	11.33%	14.85%
Professionals	11.00%	1.93%	4.99%	10.87%	5.99%
Semi-professionals and technicians	0.60%	6.04%	8.38%	7.82%	5.46%
Supervisors	6.55%	2.35%	3.07%	2.50%	3.71%
Foremen/women	0.04%	5.05%	1.31%	6.21%	2.62%
Clerical workers	52.49%	13.20%	42.79%	14.80%	33.16%
Sales workers	0.29%	4.62%	2.81%	1.37%	2.65%
Service workers	0.30%	6.95%	0.11%	3.55%	2.76%
Skilled crafts and trades workers	0.21%	16.66%	14.15%	8.66%	10.88%
Semi-skilled manual workers	0.09%	27.00%	4.68%	13.13%	11.73%
Other manual workers	0.15%	9.73%	1.57%	18.13%	5.22%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Table 6
Hirings, Terminations and Net Effect for the Work Force under the Act by Employment Status and Sector

	Full-time			Part-time			Overall		
Sector	Hirings	Terminations	Net Effect	Hirings	Terminations	Net Effect	Hirings	Terminations	Net Effect
Banking	16,550	18,110	(1,560)	11,735	8,204	3,531	28,608	26,475	2,133
Transportation	26,870	30,282	(3,412)	9,169	7,526	1,631	38,426	39,803	(1,377)
Communications	16,309	13,227	3,082	12,266	8,868	3,398	31,132	24,000	7,132
Other Sectors	5,042	5,278	(236)	730	631	99	5,897	6,054	(157)
All Sectors	64,771	66,897	(2,126)	33,890	25,231	8,659	104,063	96,332	7,731

Table 7
Estimated Average Salaries for the Work Force by Employment Status and Sector

Sector	Full-time	Part-time
Banking	$30,686	$11,921
Transportation	$35,295	$12,894
Communications	$34,736	$19,244
Other Sectors	$36,957	$16,998
All Sectors	$34,082	$14,676

Table 8
Distribution of Full-time Hirings and Promotions in the Work Force under the Act by Occupational Group and Sector

Occupational Group	Banking				Transportation				Communications			
	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions
Upper-level managers	88	310	0.53%	0.85%	87	179	0.32%	1.63%	118	123	0.72%	0.99%
Middle and other managers	2,419	12,034	14.62%	32.91%	567	1,425	2.11%	12.98%	1,323	2,434	8.11%	19.54%
Professionals	1,840	4,675	11.12%	12.79%	633	357	2.36%	3.25%	864	717	5.30%	5.76%
Semi-professionals and technicians	146	245	0.88%	0.67%	1,230	1,081	4.58%	9.85%	2,021	1,032	12.39%	8.28%
Supervisors	306	2,920	1.85%	7.99%	352	522	1.31%	4.75%	242	864	1.48%	6.94%
Foremen/women	0	7	0.00%	0.02%	320	1,410	1.19%	12.84%	94	220	0.58%	1.77%
Clerical workers	11,556	16,192	69.82%	44.28%	4,426	1,996	16.47%	18.18%	6,426	4,852	39.40%	38.95%
Sales workers	60	73	0.36%	0.20%	914	210	3.40%	1.91%	1,204	399	7.38%	3.20%
Service workers	82	52	0.50%	0.14%	1,818	210	6.77%	1.91%	58	16	0.36%	0.13%
Skilled crafts and trades workers	22	35	0.13%	0.10%	2,553	1,140	9.50%	10.38%	1,663	991	10.20%	7.96%
Semi-skilled manual workers	12	15	0.07%	0.04%	9,327	1,821	34.71%	16.58%	1,885	663	11.56%	5.32%
Other manual workers	19	6	0.11%	0.02%	4,643	629	17.28%	5.73%	411	146	2.52%	1.17%
Total	**16,550**	**36,564**	**100.00%**	**100.00%**	**26,870**	**10,980**	**100.00%**	**100.00%**	**16,309**	**12,457**	**100.00%**	**100.00%**

Occupational Group	Other Sectors				All Sectors			
	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions
Upper-level managers	41	67	0.81%	1.76%	334	679	0.52%	1.06%
Middle and other managers	209	470	4.15%	12.34%	4,518	16,363	6.98%	25.64%
Professionals	568	488	11.27%	12.81%	3,905	6,237	6.03%	9.77%
Semi-professionals and technicians	288	258	5.71%	6.77%	3,685	2,616	5.69%	4.10%
Supervisors	85	102	1.69%	2.68%	985	4,408	1.52%	6.91%
Foremen/women	54	199	1.07%	5.22%	468	1,836	0.72%	2.88%
Clerical workers	903	472	17.91%	12.39%	23,311	23,512	35.99%	36.85%
Sales workers	116	43	2.30%	1.13%	2,294	725	3.54%	1.14%
Service workers	977	12	19.38%	0.32%	2,935	290	4.53%	0.45%
Skilled crafts and trades workers	197	380	3.91%	9.98%	4,435	2,546	6.85%	3.99%
Semi-skilled manual workers	312	531	6.19%	13.94%	11,536	3,030	17.81%	4.75%
Other manual workers	1,292	787	25.62%	20.66%	6,365	1,568	9.83%	2.46%
Total	**5,042**	**3,809**	**100.00%**	**100.00%**	**64,771**	**63,810**	**100.00%**	**100.00%**

THE DESIGNATED GROUP PROFILES

This chapter presents the equity profiles of the four groups specifically designated by the Employment Equity Act:

- women
- aboriginal peoples
- persons with disabilities, and
- members of visible minorities.

Aboriginal peoples are Indians, Inuit or Métis, who so identify themselves to their employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Persons with disabilities are people who, because of any persistent physical, mental, psychiatric, sensory or learning impairment, believe that they are potentially disadvantaged in employment, and who so identify themselves to an employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Members of visible minorities are persons, other than aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour, and who so identify themselves to an employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Each designated group profile presents an analysis from two perspectives: Part I outlines the position of the designated group in the Canadian labour force, based on data from the 1986 Census of Canada.[1] Part II is an analysis which summarizes the status of the group in the work force governed by the employment equity legislation.[2] A series of tables follows each designated group profile. For more detailed information on the designated groups in the work force under the Act, readers should consult *The Employment Equity Act Annual Report 1990: Tables,* published separately. Further information on the status of the designated groups in the Canadian labour force appears in Appendix B of this volume.

---

1 Occupational and educational data from the 1986 Census were compiled using the population which worked in 1985 or 1986 for women, aboriginal peoples and visible minorities. This population included the experienced labour force (both employed and unemployed) and those not currently in the labour force who last worked sometime in 1985 or 1986. The labour pool for persons with disabilities includes the experienced labour force (both employed and unemployed) and those not currently in the labour force who had worked sometime in the period 1981 to 1986. (unpublished data, Statistics Canada, 1986 Census, The Health and Activity Limitation Survey).

2 This work force refers to those people who were reported as employees in 1989 by employers under federal jurisdiction who were subject to the Employment Equity Act. Employers reported according to the total number of men and women and according to the numbers of individuals within the four designated groups who identified themselves as such, or who agreed to be identified as such, for the purposes of the Employment Equity Act.

WOMEN

1. Profile of Women in the Canadian Labour Force

Women in the Canadian labour force are disadvantaged in a number of ways. In comparison to men, women have higher unemployment rates, lower participation rates, and are concentrated in lower paying jobs, regardless of their level of education.

According to the 1986 Census, women represented 50.6% of the Canadian population and 44% of the labour force — an increase of 1.9% from 1981. Despite a growth of 4.1% in the participation rate of women from 1981, it remained lower than that of men (55.9% compared to 77.5%). Their unemployment rate was also higher than that of men (11.2% compared to 9.6%). Furthermore, women were still concentrated in traditional occupations. They were underrepresented in higher paying occupations and overrepresented in the lower paying occupations. Only 17.4% of persons employed as Upper-level Managers and 8.1% of Foremen/women were women. Nearly 80% of Clerical Workers and over 61.3% of Service Workers were women.

The number of university and community college graduates has risen strongly at all levels with women contributing increasingly to this rise.[1] For example, women receiving bachelor degrees outnumbered men for the seventh year in a row in 1987. However, women continued to have lower levels of education than men in 1986. About 29.5% of women had some post-secondary qualifications, compared to 34.4% of men. In the labour force 14.9% of men held a university degree, and 14% of women had achieved this level. More women than men held non-university certificates or diplomas (15.9% versus 9.9%).

There were also significant gender differences across the various major fields of study. Very few women studied engineering and applied science technologies and trades; only 3.4% of those with post-secondary qualifications were in this field, compared to 41.7% of men (by far the most popular choice for men). Furthermore, women were almost five times as likely as men to have studied in health professions, and three times more likely to have studied education. Commerce was the most popular choice for women (30% compared to 15.7% of men).

Although, a large number of women had post-secondary degrees and diplomas, the jobs they held often did not reflect their education levels. In other words, many were "underemployed". For example, across all levels of education, the percentage of women employed as Service Workers was much higher than that of men. Even with university-level education, women were three times more likely than men to work in Clerical Workers occupations. The largest proportion of women were in Clerical Workers occupations, ranging from 29.3% to 46% throughout different levels of education up to university.

In 1986, within all occupational groups and all levels of education, women were paid less then men. Overall, the average earnings of men who worked anytime in 1985 or 1986 were 44.4% higher than those of women. The wage gap was particularly evident in the Upper-level Managers occupations, where men were paid 47.8% more than women. Women with a university degree were paid 29.2% less than men in Clerical Workers occupations; 50.7% less than men in Service Workers occupations; and 41.8% less than men in Professionals occupations.

2. Profile of Women in the Work Force under the Act

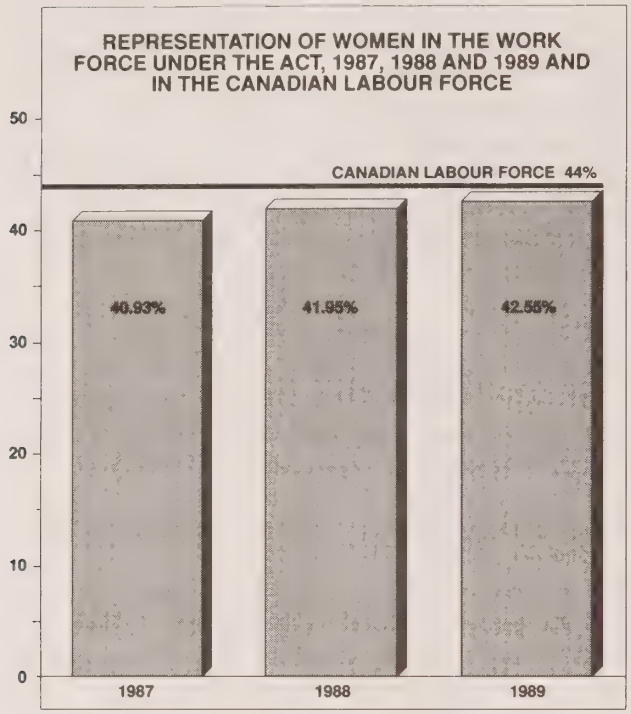
Representation

The representation of women in the work force under the Act continued to increase in 1989. The 268,125 women reported by employers constituted 42.55% of the work force compared to 41.95% in 1988.[2] The

---

1 **Employment Equity Act Annual Report 1989,** (Ottawa: Minister of Supply and Services Canada, 1989).

2 Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987 and 1988 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.



increase can be traced to full-time employment, in which the representation of women grew nearly 1% in 1989 to 39.26%. The representation of women in part-time employment declined by 1.27% in 1989 to 69.09%. As in past years, the decline in women's part-time representation was more than made up by their increase in full-time employment. In the first three reporting years under the Employment Equity Act, the representation of women has increased by 1.62%. Despite this increase, the representation of women in the work force under the Act remained below their representation in the Canadian labour force (44%).

The representation of women employed in the eight Census Metropolitan Areas was generally higher than their representation outside these areas. Their representation was highest in Calgary (48.25%) and Toronto (48.01%), and lowest in Winnipeg (34.99%) and Montreal (41.10%). At the provincial and territorial level, the representation of women ranged from a low of 25.27% in the Northwest Territories to a high of 45.66% in Ontario. In 1989, the representation of women increased in each Census Metropolitan Area and province, except for slight decreases in Edmonton and Alberta. Despite these increases their representation in the work force under the Act was lower than their representation in the Canadian labour force in each province and territory except Ontario and Alberta. It was also lower in Edmonton, Montreal and Winnipeg.

The representation of women continued to vary dramatically among the industrial sectors in 1989, from a high in banking (76.13%) to a low in transportation (19.18%). The increase in women's representation noted earlier can be traced to the transportation sector, where it rose 0.48%. Most of this increase occurred in rail and water transportation, and in services associated with air transportation. Other transportation subsectors showed slight declines. The continuing high representation of women in banking is a reflection of the large number of clerical positions in this sector, and suggests that progress should be measured by women's occupational and salary profiles.

The representation of women remained relatively stable in the communications sector at 40.23%. There were, however, some conflicting signals in the communications subsectors: broadcasting employers reported a slight increase in the representation of women, and the postal and courier services employers reported a 0.76% decrease. Most of this decrease was in part-time employment, where their representation declined by about 4.% in 1989.

It is significant that women's representation in full-time employment is increasing at a time when full-time employment growth is either very low or non-existent in many industrial sectors. Part of the explanation for this trend can be found in the net effect of hirings and terminations, which indicates that women are retained at a higher rate than their male counterparts. In the work force under the Act in 1989, full-time male employment declined by nearly 1% while that of women increased by 0.42%.

The differences were more substantial in some of the downsizing sectors. For example, the full-time male work force in postal and courier services declined by 1.67%, versus an increase of 0.90% for women. In rail transportation the full-time male work force

declined by 5.83% while women's full-time employment declined at a lower rate (3.86%).

Women Who Are Members of Another Designated Group

It is estimated that 12.06% of all women reported under the Employment Equity Act in 1989 were also members of another designated group. This represented an increase of 2.48% since 1988, when the proportion of women with dual status reported was 9.58%. Nearly 9% (8.70%) of women were also members of visible minorities, 2.6% were women with disabilities and 0.77% were aboriginal women. The rest (87.94%) were white women without disabilities.[3]

As in past reporting years, employers' reports indicated that women who were members of another designated group had a higher degree of occupational segregation than did white women without disabilities. For example, women who were members of another designated group were more heavily concentrated in clerical occupations than were other women. Women who were members of another designated group were also more likely to earn full-time salaries of less than $25,000 and less likely to earn $40,000 or more.

Occupational Profile

The representation of women increased in eight out of 12 occupational groups in 1989: Upper-level Managers, Middle and Other Managers, Supervisors, Foremen/women, Clerical Workers, Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers. Despite these increases, the occupational profile of women continued to indicate a high degree of segregation. This segregation has three key characteristics which define the occupational profile of women.

The first characteristic is an overrepresentation of women in Clerical Workers occupations. In 1989, almost two-thirds (62.14%) of women working full time were in clerical positions, compared to 14.44% of men. Since the first reporting year, the representation of women working full time in Clerical Workers occupations has increased by about 1% to 73.56%. This increase can be traced to the transportation and communications sectors. Since 1987, the representation of women in full-time clerical occupations in the transportation sector has increased by more than 2% to 59.55%, and in the communications sector by nearly 4% to 60.13%. In banking, however, it decreased by less than 2% over the past three reporting years. This decrease is significant because women continue to occupy 90.33% of all full-time clerical positions in the banking sector.

Table 1
Full-time Occupational Distribution for Men and Women in the Work Force under the Act

Occupational Group	Women	Men
Upper-level managers	0.17%	1.51%
Middle and other managers	14.10%	15.33%
Professionals	6.14%	5.89%
Semi-professionals and technicians	2.37%	7.45%
Supervisors	5.50%	2.56%
Foremen/women	0.18%	4.19%
Clerical workers	62.14%	14.44%
Sales workers	3.25%	2.26%
Service workers	4.01%	1.95%
Skilled crafts and trades workers	0.49%	17.59%
Semi-skilled manual workers	0.87%	18.75%
Other manual workers	0.77%	8.09%
Total	100.00%	100.00%

An analysis of the hirings and terminations information indicated that much of the increase in the representation of women in clerical work in transportation and communications was due to the high number of men leaving the work force. During 1989, the number of men employed in full-time clerical occupations in the communications sector declined by 2.31%. In transportation it declined by 4.39%.

The second characteristic of women's occupational

[3] To obtain these estimates we subtracted from the women's column all disabled, aboriginal and visible minority women. The remaining women must by definition be white and able-bodied. Women who are members of more than one designated group are recorded by employers in each appropriate category. For example, an aboriginal woman is recorded once in the aboriginal peoples column and once in the women's column. As a result there is some double-counting and overlap.

segregation is their underrepresentation in non-traditional types of employment such as Foremen/women, Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations. Since the first reporting year, the representation of women working full time in these occupations has improved only slightly. Women's representation has increased by about 2% in Other Manual Workers occupations and by 0.48% in Skilled Crafts and Trades Workers. Women's representation in Foremen/women occupations increased by 0.37% and their representation in Semi-skilled Manual Workers occupations did not significantly improve in the first three reporting years.

The lack of progress in Skilled Crafts and Trades Workers and Semi-skilled Manual Workers occupations is significant because women occupied less than 3% of these positions in 1989. Furthermore, increases in the representation of women in Foremen/women occupations cannot be expected until more women are employed in the Skilled Crafts and Trades Workers and Semi-skilled Manual Workers occupations.

The third characteristic of women's occupational segregation concerns their underrepresentation in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations. Women's underrepresentation is especially notable in Upper-level Managers occupations, in which their representation was less than 7% in 1989. Since the first reporting year, the representation of women has shown some improvement in all three of these occupational groups. Their representation has increased about 2% in Upper-level Managers and Professionals occupations and more than 4% in Middle and Other Managers occupations. Most of the increase in Middle and Other Managers occupations can be attributed to the banking sector, where their representation rose by more than 7% to 45.90%. Once again, a higher rate of male terminations played a role in increasing women's representation in middle management, as did occupational reclassification by banking employers.

Salaries

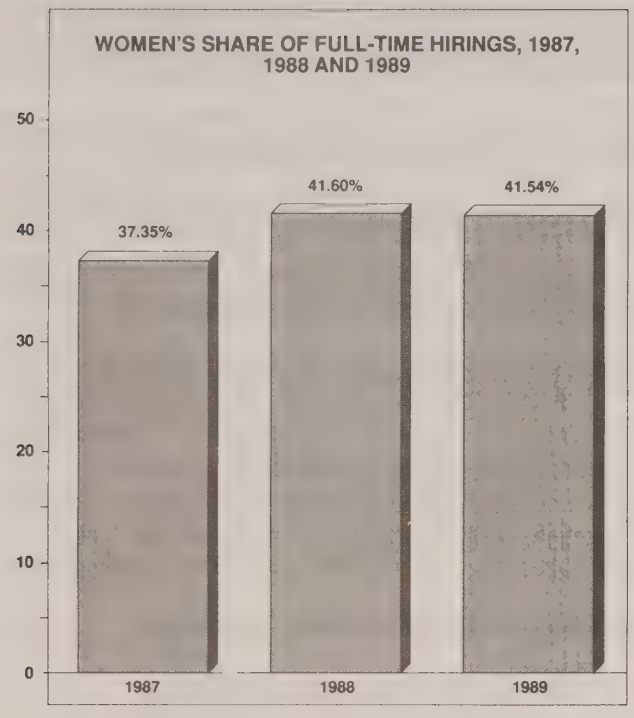
The estimated average full-time salary for women was $27,262, or 70.89% of the average full-time salary for men. The wage gap (now 29.19%) has not narrowed significantly in the first three reporting years. The full-time salary distributions of men and women continued to reflect this wage gap. Nearly one-half (47.62%) of all women working full time were paid less than $25,000 in 1989, compared to 11.50% of men. Conversely, 2.91% of women working full time were paid more than $40,000, compared to 16.43% of men. The estimated average part-time salary for women was $14,452.

The average full-time salary paid to women continued to vary greatly among the industrial sectors, from a high in the communications sector ($29,598) to a low in banking ($25,605). In the transportation sector the average full-time salary for women was $27,556. The wage gap between men and women ranged from 21.94% in the communications sector to 42.81% in banking. In transportation the wage gap was 25.48%. Since 1987 the full-time wage gap between men and women has widened slightly in both transportation and communications, and in banking it has narrowed by 2%.

The full-time salary distributions of men and women in the industrial sectors reflected these wage gaps. In banking, over 60% of all women working full-time were paid $25,000 or less, versus 17.14% of all men. In transportation 40.79% of women were paid less than $25,000 compared to 13.64% for men. In communications, which had the narrowest of wage gaps, women were still more than four times more likely than men to earn less than $25,000.

Opportunities for Change

Employers reported that 26,909 women were hired and 34,873 women were promoted in full-time occupations in 1989. Women's share of full-time hirings (41.54%) was about the same as their share in the last reporting year, while their share of full-time promotions (54.65%) was slightly lower. Most of



women's full-time hirings occurred in Ontario and Quebec, where they received 44.43% and 46.64% respectively. Since the last reporting year women's share of full-time hirings increased slightly in each province except Quebec, Newfoundland, Prince Edward Island and the Northwest Territories. In 1989 women's share of full-time promotions increased in Newfoundland, Nova Scotia, Quebec, Saskatchewan, British Columbia and the Yukon Territory.

Results in the industrial sectors were mixed. Women's share of full-time hirings increased significantly in the banking, telecommunications carriers, water transportation, rail transportation and other sectors. However, substantial decreases in women's share of full-time hirings were noted in air transportation, truck transportation, and architectural engineering and other scientific operations. Women's share of full-time promotions declined slightly in almost all sectors and subsectors.

Furthermore, the distribution of women's full-time hirings continued to reflect and support their high degree of occupational segregation. Nearly 70% of women's full-time hirings were in clerical positions, compared to about 13% for men. Less than 6% of women's full-time hirings were in the Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers, Other Manual Workers or Foremen/women occupations, compared to 56.38% of men. The occupational distribution of women's full-time hirings changed very little in the first three reporting years.

As a result of this distribution, women's share of full-time hirings improved only slightly for those occupations in which they are underrepresented. Since 1987, their share has increased less than 1% in Upper-level Managers, 3.21% in Middle and Other Managers and 1.64% in Professionals occupations. Similarly, women's share of hirings increased less than 2% in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers, Other Manual Workers and Foremen/women occupations.

Women's share of promotions in certain occupations, however, show more substantial improvement. Since 1987 women's share of promotions to Upper-level Managers occupations increased almost 4% to 12.52%, and to Middle and Other Managers by nearly 9% to 52.14%.

Table 2
Men and Women by Employment Status and Sector

Employment Status		Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Full-time	All	147,413	189,006	173,852	40,770	551,041
	Men	40,613	155,259	107,339	31,485	334,696
	Women	106,800	33,749	66,513	9,290	216,352
	Women%	72.45%	17.86%	38.26%	22.79%	39.26%
Part-time	All	32,570	12,733	23,934	1,338	70,575
	Men	2,426	7,576	11,176	638	21,816
	Women	30,144	5,156	12,758	700	48,758
	Women%	92.55%	40.49%	53.30%	52.32%	69.09%
Temporary	All	644	4,136	3,110	655	8,545
	Men	69	3,552	1,569	340	5,530
	Women	575	584	1,541	315	3,015
	Women%	89.29%	14.12%	49.55%	48.09%	35.28%
Overall	All	180,627	205,875	200,896	42,763	630,161
	Men	43,108	166,387	120,084	32,463	362,042
	Women	137,519	39,489	80,812	10,305	268,125
	Women%	76.13%	19.18%	40.23%	24.10%	42.55%

Table 3
Representation of Women by Province and Sector

Province	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Newfoundland	83.91%	11.86%	40.99%	*	40.34%
Nova Scotia	79.29%	20.21%	40.65%	2.08%	38.59%
New Brunswick	83.30%	12.82%	37.01%	*	35.26%
Prince Edward Island	83.98%	18.33%	38.93%	*	39.57%
Quebec	77.39%	18.76%	36.94%	37.30%	41.48%
Ontario	72.66%	21.41%	41.26%	25.52%	45.66%
Manitoba	80.56%	15.16%	38.22%	24.61%	32.56%
Saskatchewan	78.98%	6.28%	44.91%	16.70%	37.68%
Alberta	82.16%	20.07%	44.88%	20.64%	45.00%
British Columbia	81.61%	19.99%	41.73%	26.23%	42.83%
Yukon Territory	*	2.12%	44.95%	*	31.11%
Northwest Territories	80.65%	20.89%	29.59%	0.00%	25.27%
Canada**	76.13%	19.18%	40.23%	24.10%	42.55%

* **Note:** an asterix replaces the value when there were no provincial reports.
** These representation figures were calculated from the sum of national reports. All other representation figures in this table are derived from the sum of provincial reports.

Table 4
Distribution of Men and Women Working Full time, by Occupational Group, Sector and Sex

	Banking		Transportation		Communications		Other Sectors		All Sectors	
Occupational Group	**Men**	**Women**	**Men**	**Women**	**Men**	**Women**	**Men**	**Women**	**Men**	**Women**
Upper-level managers	4.08%	0.10%	1.01%	0.25%	1.13%	0.19%	1.93%	0.60%	1.51%	0.17%
Middle and other managers	53.18%	17.16%	5.87%	4.32%	15.45%	15.20%	12.73%	6.58%	15.33%	14.10%
Professionals	17.29%	8.61%	1.83%	2.43%	5.94%	3.47%	11.01%	10.45%	5.89%	6.14%
Semi-professionals and technicians	0.95%	0.47%	6.78%	2.64%	10.69%	4.67%	8.11%	6.82%	7.45%	2.37%
Supervisors	3.05%	7.89%	2.01%	3.93%	3.36%	2.60%	1.89%	4.55%	2.56%	5.50%
Foremen/women	0.15%	0.00%	5.99%	0.71%	2.00%	0.21%	7.99%	0.16%	4.19%	0.18%
Clerical workers	18.43%	65.45%	6.50%	44.03%	27.63%	67.24%	3.44%	53.28%	14.44%	62.14%
Sales workers	0.57%	0.18%	2.93%	12.39%	2.15%	3.88%	1.51%	0.87%	2.26%	3.25%
Service workers	0.90%	0.07%	3.44%	23.10%	0.09%	0.14%	2.33%	7.71%	1.95%	4.01%
Skilled crafts and trades workers	0.65%	0.05%	20.07%	0.93%	22.31%	0.99%	11.08%	0.46%	17.59%	0.49%
Semi-skilled manual workers	0.30%	0.01%	32.14%	3.37%	6.94%	1.03%	16.83%	0.59%	18.75%	0.87%
Other manual workers	0.47%	0.03%	11.43%	1.90%	2.31%	0.38%	21.15%	7.91%	8.09%	0.77%
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

Table 5
Representation of Women by Occupational Group and Sector

Occupational Group	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Upper-level managers	5.95%	5.07%	9.46%	8.45%	6.85%
Middle and other managers	46.62%	13.88%	37.89%	13.70%	37.72%
Professionals	57.32%	22.65%	29.24%	22.57%	41.02%
Semi-professionals and technicians	56.73%	7.83%	23.63%	21.49%	18.77%
Supervisors	87.36%	29.86%	32.44%	41.46%	58.63%
Foremen/women	3.17%	2.52%	5.95%	0.59%	2.73%
Clerical workers	91.00%	61.35%	62.76%	82.23%	76.37%
Sales workers	45.52%	55.15%	54.70%	15.85%	53.46%
Service workers	18.80%	55.67%	53.46%	49.62%	54.00%
Skilled crafts and trades workers	17.93%	1.12%	2.92%	1.32%	1.96%
Semi-skilled manual workers	6.92%	3.15%	9.40%	1.41%	3.95%
Other manual workers	16.67%	5.11%	8.24%	11.61%	7.06%
Total	**76.13%**	**19.18%**	**40.23%**	**24.10%**	**42.55%**

Table 6
Hirings, Terminations and Net Effect for Men and Women by Employment Status and Sector

		Full-time			Part-time			Overall		
Sector		**Hirings**	**Termi-nations**	**Net Effect**	**Hirings**	**Termi-nations**	**Net Effect**	**Hirings**	**Termi-nations**	**Net Effect**
Banking	Total	16,550	18,110	(1,560)	11,735	8,204	3,531	28,608	26,475	2,133
	Men	**5,253**	**5,185**	**68**	**1,650**	**1,007**	**643**	**6,955**	**6,214**	**741**
	Women	11,297	12,925	(1,628)	10,085	7,197	2,888	21,653	20,261	1,392
Transportation	**Total**	**26,870**	**30,282**	**(3,412)**	**9,159**	**7,528**	**1,631**	**38,426**	**39,803**	**(1,377)**
	Men	20,631	24,233	(3,602)	6,848	5,619	1,229	29,507	31,537	(2,030)
	Women	**6,239**	**6,049**	**190**	**2,311**	**1,909**	**402**	**8,919**	**8,266**	**653**
Communications	Total	16,309	13,227	3,082	12,266	8,868	3,398	31,132	24,000	7,132
	Men	**8,826**	**7,829**	**997**	**7,913**	**6,076**	**1,837**	**18,053**	**14,890**	**3,163**
	Women	7,483	5,398	2,085	4,353	2,792	1,561	13,079	9,110	3,969
Other Sectors	**Total**	**5,042**	**5,278**	**(236)**	**730**	**631**	**99**	**5,897**	**6,054**	**(157)**
	Men	3,152	3,639	(487)	352	316	36	3,556	4,022	(466)
	Women	**1,890**	**1,639**	**251**	**378**	**315**	**63**	**2,341**	**2,032**	**309**
All Sectors	Total	64,771	66,897	(2,126)	33,890	25,231	8,659	104,063	96,332	7,731
	Men	**37,862**	**40,886**	**(3,024)**	**16,763**	**13,018**	**3,745**	**58,071**	**56,663**	**1,408**
	Women	26,909	26,011	898	17,127	12,213	4,914	45,992	39,669	6,323

Table 7
Estimated Average Salaries for Men and Women by Employment Status and Sector

Sector		Full-time	Part-time
Banking	All	$30,886	$11,921
	Men	$44,773	$11,038
	Women	$25,605	$11,992
	Women/Men	57.19%	108.64%
Transportation	All	$35,295	$12,894
	Men	$36,978	$13,058
	Women	$27,556	$12,654
	Women/Men	74 52%	96.91%
Communications	All	$34,736	$19,244
	Men	$37,919	$17,295
	Women	$29,598	$20,925
	Women/Men	78.06%	120.99%
Other Sectors	All	$36,957	$16,998
	Men	$39,448	$18,507
	Women	$28,511	$15,589
	Women/Men	72.27%	84.23%
All Sectors	All	$34,062	$14,676
	Men	$38,459	$15,168
	Women	$27,262	$14,452
	Women/Men	70 89%	95.28%

Table 8
Full-time Hirings and Promotions for Women by Occupational Group and Sector

Occupational Group	Banking				Transportation				Communications			
	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions
Upper-level managers	5	43	5.68%	13.87%	3	13	3.45%	7.26%	14	20	11.86%	16.26%
Middle and other managers	965	6,336	39.89%	52.65%	107	246	18.87%	17.26%	436	941	32.96%	38.66%
Professionals	764	2,801	41.52%	59.91%	159	94	25.12%	26.33%	292	219	33.80%	30.54%
Semi-professionals and technicians	68	156	46.58%	63.67%	150	162	12.20%	14.99%	622	280	30.78%	27.13%
Supervisors	194	2,530	63.40%	86.64%	100	209	28.41%	40.04%	112	292	46.28%	33.80%
Foremen/women	N/A	0	N/A	0.00%	25	40	7.81%	2.84%	13	17	13.83%	7.73%
Clerical workers	9,260	14,346	80.13%	88.60%	3,218	1,082	72.71%	54.21%	5,176	3,325	80.55%	68.53%
Sales workers	16	36	26.67%	49.32%	403	90	44.09%	42.86%	507	302	42.11%	75.69%
Service workers	12	11	14.63%	21.15%	1,183	85	65.07%	40.48%	26	11	44.83%	68.75%
Skilled crafts and trades workers	3	13	13.64%	37.14%	81	25	3.17%	2.19%	74	112	4.45%	11.30%
Semi-skilled manual workers	1	3	8.33%	20.00%	471	71	5.05%	3.90%	189	68	10.03%	10.26%
Other manual workers	9	3	47.37%	50.00%	339	20	7.30%	3.18%	22	26	5.35%	17.81%
Total	**11,297**	**26,278**	**68.26%**	**71.87%**	**6,239**	**2,137**	**23.22%**	**19.46%**	**7,483**	**5,613**	**45.88%**	**45.06%**

	Other Sectors				All Sectors			
	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions
Upper-level managers	7	9	17.07%	13.43%	29	85	8.68%	12.52%
Middle and other managers	55	94	26.32%	20.00%	1,563	7,617	34.59%	46.55%
Professionals	171	138	30.11%	28.28%	1,386	3,252	35.49%	52.14%
Semi-professionals and technicians	94	76	32.64%	29.46%	934	674	25.35%	25.76%
Supervisors	29	47	34.12%	46.08%	435	3,078	44.16%	69.83%
Foremen/women	1	1	1.85%	0.50%	39	58	8.33%	3.16%
Clerical workers	780	385	86.38%	81.57%	18,434	19,138	79.08%	81.40%
Sales workers	21	5	18.10%	11.63%	947	433	41.28%	59.72%
Service workers	505	4	51.69%	33.33%	1,726	111	58.81%	38.28%
Skilled crafts and trades workers	2	6	1.02%	1.58%	160	156	3.61%	6.13%
Semi-skilled manual workers	7	11	2.24%	2.07%	668	153	5.79%	5.05%
Other manual workers	218	69	16.87%	8.77%	588	118	9.24%	7.53%
Total	**1,890**	**845**	**37.49%**	**22.18%**	**26,909**	**34,873**	**41.54%**	**54.65%**

ABORIGINAL PEOPLES

1. Profile of Aboriginal Peoples in the Canadian Labour Force

The employment profile of aboriginal peoples indicates that they are disadvantaged. Aboriginal peoples have significantly lower participation rates and higher unemployment rates than those generally experienced in the Canadian labour force. They also have significantly lower levels of education and are paid lower average salaries.

The number of aboriginal peoples in the Canadian labour force increased by 67% between 1981 and 1986. Despite this increase, the employment profile shows that aboriginal peoples continue to be disadvantaged. The representation of aboriginal peoples in the Canadian population was 2.8% in 1986 and their representation in the Canadian labour force was 2.1%. Participation rates were also lower for aboriginal peoples than for the working age population (60.3% versus 66.5%). In particular, 51% of aboriginal women were in the Canadian labour force compared to 55.9% of all working age women. Unemployment rates for aboriginal peoples were 22.7% or more than double the national average.

The occupational distribution of aboriginal peoples was relatively similar to that of non-aboriginal peoples. However, there were some important differences. Aboriginal peoples were one-third less likely than non-aboriginal peoples to be employed in Upper-Level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations. The disparity widens in the occupational distribution of men. Aboriginal men were nearly one-half as likely as non-aboriginal men to be in these three occupations. Furthermore, aboriginal men were more likely than non-aboriginal men to be employed in Other Manual Workers occupations. Nearly 30% (28.4%) of aboriginal men compared to 18.6% of non-aboriginal men were employed in this occupational group.

Education has been a key element in the employment pattern of aboriginal peoples. In general, aboriginal peoples in the labour force had lower levels of education than non-aboriginal peoples. In 1986, almost one-half of aboriginal peoples had not graduated high school, compared to one third of non-aboriginal peoples. Aboriginal peoples were also one-half as likely as non-aboriginal peoples to have a university degree. Furthermore, aboriginal men had less formal education than aboriginal women. A full 52.2% of aboriginal men had not graduated high school, compared to 43.6% of aboriginal women. Similarly, 5.4% of aboriginal men had a university degree, compared to 7.3% of aboriginal women. One in five aboriginal peoples had some post-secondary studies, compared to 31.9% of the Canadian labour force.

The distribution of aboriginal peoples across the major fields of study was similar to that of all Canadians, with the exception of engineering. Approximately 30.2% of aboriginal peoples who had post-secondary qualifications were in the engineering and applied-science technologies and trades field, compared to 23.6% of all Canadians with post-secondary qualifications.

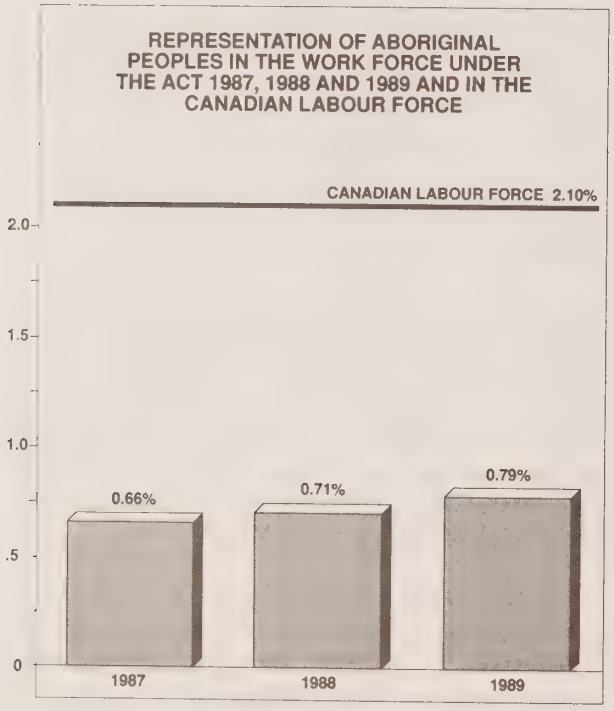
Aboriginal peoples were paid less at each level of education and within each occupational group. The average full-time salary of aboriginal peoples who worked anytime during 1985 or 1986 was $13,750, or 26.9% less than the average salary for all Canadians. The wage gap was slightly larger at lower education levels. Those aboriginal peoples with less than grade nine education were paid 29.7% less.

Aboriginal peoples with the same level of education as other workers in their occupational group were also paid less. For example, aboriginal peoples with university degrees were paid less than other university graduates in each of the 12 occupational groups. In Upper-Level Managers occupations they were paid 71.1% of the average salary for all university graduates and in Middle and Other Managers occupations they were paid 83.3% of the university graduates' average salary. In Professionals occupations they were paid 80.6% of the university graduates' average salary.

2. Profile of Aboriginal Peoples in the Work Force under the Act

Representation

The representation of aboriginal peoples in the work force under the Act increased very slightly in 1989. The 4,966 aboriginal peoples reported by employers constituted 0.79% of the work force in 1989, compared with 0.71% in 1988.[1] Representation of aboriginal peoples in full-time employment in 1989 was 0.78%, and 0.79% in part-time employment. Aboriginal women represented less than half (41.38%) of all aboriginal peoples reported under the Act; 18.15% of them worked part time.



Representation of aboriginal peoples increased by 0.13% in the first three reporting years under the Employment Equity Act. This rate of improvement is very low considering the size of the gap that remains between the representation of aboriginal peoples in the work force under the Act and their representation in the Canadian labour force (2.1%).

The representation of aboriginal peoples employed in the eight Census Metropolitan Areas was less than 1% in all cases except Winnipeg, where their representation was 1.26% in 1989. At the provincial and territorial level, the representation ranged from a low of 0.22% in Prince Edward Island to a high of 14.56% in the Northwest Territories. Significantly, the representation of aboriginal peoples was lower than their national average in the work force under the Act in both Ontario (0.74%) and Quebec (0.46%). It was also lower in each of the Atlantic provinces. Their representation increased slightly, however, in each province and territory except Nova Scotia, New Brunswick and Saskatchewan. Despite these increases, aboriginal peoples were underrepresented in each Census Metropolitan Area, province and territory for which employers filed reports.

The representation of aboriginal peoples continued to show some variation among the industrial sectors in 1989. Their representation was highest in the other sectors (1.29%) and lowest in the banking sector (0.63%). In transportation the representation of aboriginal peoples was 0.92% and in communications it was 0.69%. At the subsectoral level, the representation of aboriginal peoples ranged from highs in metal mines (2.99%) and water transportation (1.69%) to lows in services incidental to air transportation (0.30%) and architectural engineering and other scientific operations (0.52%).

More than one-half (53.76%) of aboriginal men were employed in the transportation sector and 46.86% of aboriginal women were in the banking sector. The relatively low frequency of aboriginal women in transportation and their relatively high frequency in banking were consistent with sectoral patterns noted for all men and women in the work force under the Act.

Since the last reporting year, the representation of aboriginal peoples has risen slightly in each of the industrial sectors. In banking the representation of aboriginal peoples increased by 0.08%, in transportation by 0.07%, in communications by 0.09%, and in other sectors by 0.11%. Subsectors that contributed to increasing representation included broadcasting, telecommunications carriers, air and rail transporta-

[1] Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987 and 1988 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.

tion, grain elevators, pipelines and architectural, engineering and other scientific operations.

A significant part of the change in aboriginal peoples' representation results from increasing rates of self-identification. However, employment growth estimated from the net effect of hirings and terminations during 1989 also indicated that the representation of the group increased slightly. Overall employment growth for aboriginal peoples was higher than that experienced in the work force under the Act. In part-time positions, employment growth was 22.52% for aboriginal peoples, compared to 13.99% in the work force under the Act. Full-time employment growth for aboriginal peoples was 1.23%, while there was a slight decline in the work force under the Act (-0.38%). Full-time employment growth for aboriginal peoples was strongest in broadcasting (16.92%), water transportation (14.89%) grain elevators (11.9%), and architectural and other scientific and technical operations (15%).

Table 1
Full-time Occupational Distribution for Aboriginal Peoples and the Work Force under the Act by Sex.

	Aboriginal Peoples		The Work Force	
Occupational Group	**Women**	**Men**	**Women**	**Men**
Upper-level managers	0.00%	0.41%	0.17%	1.51%
Middle and other managers	10.76%	7.22%	14.10%	15.33%
Professionals	3.56%	2.67%	6.14%	5.89%
Semi-professionals and technicians	0.86%	4.62%	2.37%	7.45%
Supervisors	5.35%	2.07%	5.50%	2.56%
Foremen/women	0.12%	6.35%	0.18%	4.19%
Clerical workers	65.77%	13.30%	62.14%	14.44%
Sales workers	3.81%	1.65%	3.25%	2.26%
Service workers	3.87%	2.56%	4.01%	1.95%
Skilled crafts and trades workers	1.04%	17.21%	0.49%	17.59%
Semi-skilled manual workers	1.60%	25.89%	0.87%	18.75%
Other manual workers	3.26%	16.05%	0.77%	8.09%
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

Occupational Profile

The representation of aboriginal peoples increased slightly in nine of 12 occupational groups in 1989. The three occupational groups in which their representation did not improve were Upper-level Managers, Foremen/women. and Semi-skilled Manual Workers. The largest increases occurred in the Other Manual Workers group, from 1.32% to 1.53%, and the Sales Workers group, from 0.68% to 0.77%. Despite these slight increases, aboriginal peoples remained underrepresented in each of the 12 occupational groups.

Improvements at the industrial-sector level were very slight in 1989. Representation increased slightly in eight of 12 occupational groups in banking, in nine of 12 in transportation, and in seven of 12 in communications.

As in past years, the occupational profile of aboriginal men and women working full time differed substantially from that of all men and women employed under the Act. This difference was also evident in each of the sectors except communications. In that sector the profile of aboriginal men and women more closely resembled that of all men and women working full time in communications.

The occupational profile of aboriginal men continued to be characterized by a high degree of concentration in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations. Together these occupations accounted for 41.94% of all aboriginal men working full time, compared to 26.84% of all men. The source of this difference can be traced to the large number of aboriginal men employed in the transportation sector. Nearly one-third (30.25%) of all aboriginal men working full time under the Act were employed in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations in transportation, compared to one-fifth (20.21%) of all men working full time.

Aboriginal men working full time were also less likely than all men to be employed in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations. About one in 10 aboriginal men working full time (10.30%) were employed in these positions, compared to nearly one-quarter of all men working

full time (22.73%). The differences were particularly large in the Middle and Other Managers and Professionals occupations. For example, in the other sectors, 12.73% of all men working full time were employed in Professionals occupations, compared to 4.61% of aboriginal men. In banking, about one-third (33.54%) of all aboriginal men working full time were in middle management, versus more than one-half of all men (53.18%). In the transportation sector, aboriginal men working full time were about one-third as likely to be employed in middle management.

The occupational profile of aboriginal women continued to share many of the same general characteristics found for all women. Aboriginal women were heavily concentrated in clerical occupations; they were also less likely than aboriginal men to work in non-traditional occupations, and less likely to work in management and professional occupations. There were, however, some features in the occupational profile of aboriginal women which distinguished it from that of all women.

Aboriginal women working full time were slightly more concentrated in clerical occupations than were all women working full time. Nearly two-thirds (65.77%) of aboriginal women were employed in clerical positions, compared to 62.14% of all women working full-time. One source of the difference can be found in the large number of aboriginal women working full time in clerical occupations in the banking sector. Nearly three-quarters (74.38%) of aboriginal women working full time in the banking sector were employed in clerical occupations, as compared to 65.45% of all women.

Aboriginal women working full time were more likely than all women to be employed in non-traditional occupations such as Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers. Nearly 6% (5.9%) of aboriginal women worked in these occupations compared to 2.14% of all women. One source of this difference was the transportation sector, with nearly one-fifth (19.46%) of aboriginal women working full time in these occupations as compared to 6.2% of all women. At the same time, however, aboriginal women working full time were slightly less likely than all women to be employed in Foremen/women occupations.

Aboriginal women working full time were also less likely than all women to work in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations. Less than 15% (14.32%) of aboriginal women held these jobs, compared to 20.41% of all women. In 1989, there were no aboriginal women reported in Upper-level Managers occupations and 58 were reported in Professionals occupations.

Salaries

The estimated average full-time salary for aboriginal women was $24,106, or 88.42% of that for all women. The full-time average salary for aboriginal men was $33,794, or 87.87% of that for all men. These wage gaps of 11.58% for aboriginal women and 12.13% for aboriginal men have increased slightly since the first reporting year. The full-time salary distribution of aboriginal peoples also continued to reflect the wage gaps. More than 60% (60.6%) of aboriginal women and 17.61% of aboriginal men working full time were paid less than $25,000 in 1989, compared with 47.62% of all women and 11.5% of all men. Conversely, 1.04% of aboriginal women and 7.49% of aboriginal men working full time were paid more than $40,000, compared with 2.91% of all women and 16.43% of all men. The estimated average part-time salary for aboriginal women was $16,243, and $13,227 for aboriginal men.

Aboriginal peoples were also paid less than all men and women working full time in each of the industrial sectors. The average full-time salary for aboriginal women was highest in the communications sector ($26,926) and lowest in transportation ($21,625). In banking the average was $23,171, and in the other sectors it was $23,519. The wage gap was lowest in the communications sector (9.03%) and highest in transportation (21.52%); in banking it was 9.51%. Since the first reporting year, the wage gap between aboriginal women and all women working full time has widened slightly in each of the three main industrial sectors as well as in the other sectors.

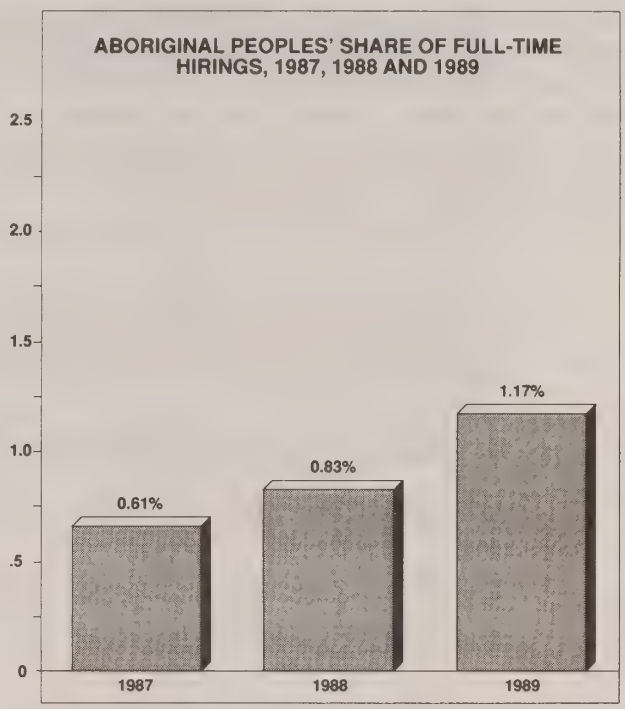
The average full-time salary of aboriginal men was also highest in the communications sector ($35,421) and lowest in the transportation sector ($32,851). Their average full-time salary was $33,280 in banking, and $34,762 in the other sectors. The wage gap was lowest in communications (6.59%), and highest in banking (25.67%). In the transportation sector the wage gap was 11.16%. In the first three reporting years, the wage gap between aboriginal men and all men working full time has increased slightly in banking, transportation and other sectors. In communications it has declined by less than 1% (0.64%).

Opportunities for Change

Employers reported that 759 aboriginal peoples were hired and 504 promoted in full-time occupations in 1989. Aboriginal peoples' shares of full-time hirings (1.17%) and full-time promotions (0.79%) were both slightly higher than the last reporting year. Their share of hirings in part-time and temporary employment also increased slightly.

Almost two-thirds (61.92%) of aboriginal peoples' full-time hirings occurred in Ontario, Alberta and Manitoba. Since the last reporting year, their share of full-time hirings increased slightly in all provinces except Prince Edward Island and British Columbia; it was highest in the Northwest Territories (19.7%) and lowest in Prince Edward Island (0%). In 1989, aboriginal peoples' share of full-time promotions increased in all provinces except New Brunswick, Prince Edward Island and Alberta.

Aboriginal peoples' share of full-time hirings has increased slightly in all of the main industrial sectors. Subsectors that contributed to this increase included broadcasting, telecommunications carriers, rail transportation, air transportation, water transportation, public passenger transit systems and grain elevators. Their share decreased slightly in truck transportation, pipelines, metal mines, and architectural engineering and other scientific operations. Aboriginal peoples' share of full-time promotions also increased slightly in each of the three main industrial sectors and in most of the subsectors.



Since the last reporting year, aboriginal peoples' share of full-time hirings increased slightly in each of the 12 occupational groups except Semi-skilled Manual Workers. Their share of full-time promotions also improved slightly in nine of 12 occupations. Despite these increases, aboriginal peoples continued to receive less than 1% of full-time hirings in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations, and their share of full-time hirings was greater than 2% in only one occupation, Other Manual Workers.

The distribution of aboriginal men's full-time hirings reflected their existing occupational distribution. More than 70% of all aboriginal men were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations, compared to 55.25% of all men. Furthermore, less than 5% (4.62%) of aboriginal men hired for full-time employment entered Upper-level Managers, Middle or Other Managers and Professionals occupations versus 15.26% of all men hired.

The occupational distribution of aboriginal women's hirings reflected some of the unique features of their

occupational profile. While a substantial proportion of aboriginal women's full-time hirings as in Clerical Workers occupations (60.53%), this proportion has decreased by about 10% in the first three reporting years. During this time the proportion of their full-time hirings into non-traditional occupations has risen slightly. In 1989, 14.14% of aboriginal women were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers or Other Manual Workers occupations, compared to 5.26% of all women working full time. Less than 7% (6.91%) of aboriginal women hired full time entered Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations, compared to 11.07% of all women.

Table 2
Aboriginal Peoples by Sex, Employment Status and Sector

Employment Status		Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Full-time	**All**	**919**	**1,706**	**1,143**	**520**	**4,288**
	Men	158	1,449	642	412	2,661
	Women	**761**	**257**	**501**	**108**	**1,627**
	Women%	82.81%	15.06%	43.83%	20.77%	37.94%
Part-time	**All**	**211**	**110**	**228**	**6**	**555**
	Men	12	74	92	4	182
	Women	**199**	**36**	**136**	**2**	**373**
	Women%	94.31%	32.73%	59.65%	33.33%	67.21%
Temporary	**All**	**3**	**70**	**25**	**25**	**123**
	Men	0	42	11	15	68
	Women	**3**	**28**	**14**	**10**	**55**
	Women%	100.00%	40.00%	56.00%	40.00%	44.72%
Overall	**All**	**1,133**	**1,886**	**1,396**	**551**	**4,966**
	Men	170	1,565	745	431	2,911
	Women	**963**	**321**	**651**	**120**	**2,055**
	Women%	85.00%	17.02%	46.63%	21.78%	41.38%

Table 3
Representation of Aborginal Peoples by Province and Sector

Province	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Newfoundland	0.72%	0.21%	0.79%	*	0.57%
Nova Scotia	0.59%	0.47%	0.37%	0.20%	0.42%
New Brunswick	0.74%	0.43%	0.23%	*	0.43%
Prince Edward Island	0.52%	0.13%	0.16%	*	0.22%
Quebec	0.35%	0.58%	0.43%	0.32%	0.46%
Ontario	0.62%	0.88%	0.77%	0.75%	0.74%
Manitoba	1.24%	1.49%	1.54%	2.15%	1.58%
Saskatchewan	0.77%	0.64%	0.83%	3.34%	1.42%
Alberta	0.90%	0.81%	0.97%	0.90%	0.88%
British Columbia	0.65%	1.10%	0.70%	1.58%	0.86%
Yukon Territory	*	8.99%	3.28%	*	5.13%
Northwest Territories	8.60%	19.92%	12.73%	3.75%	14.56%
Canada**	0.63%	0.92%	0.69%	1.29%	0.79%

* **Note:** an asterix replaces the value when there were no provincial reports
** These representation figures were calculated from the sum of national reports. All other representation figures in this table are derived from the sum of provincial reports.

Table 4
Distribution of Aboriginal Peoples Working Full time by Sex, Occupational Group and Sector

	Banking		Transportation		Communications		Other Sectors		All Sectors	
Occupational Group	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Upper-level managers	0.63%	0.00%	0.35%	0.00%	0.62%	0.00%	0.24%	0.00%	0.41%	0.00%
Middle and other managers	33.54%	11.56%	2.14%	1.95%	13.86%	15.97%	4.61%	1.85%	7.22%	10.76%
Professionals	8.23%	5.78%	0.55%	0.39%	4.52%	2.00%	5.10%	2.78%	2.67%	3.56%
Semi-professionals & technicians	0.00%	0.39%	3.66%	0.00%	7.01%	1.80%	6.07%	1.85%	4.62%	0.86%
Supervisors	2.53%	7.62%	1.38%	3.89%	4.52%	2.99%	0.49%	3.70%	2.07%	5.35%
Foremen/women	0.00%	0.00%	9.04%	0.39%	1.71%	0.00%	6.55%	0.93%	6.35%	0.12%
Clerical workers	47.47%	74.38%	5.38%	46.69%	29.28%	67.47%	3.16%	42.59%	13.30%	65.77%
Sales workers	1.27%	0.13%	2.14%	11.67%	1.40%	6.19%	0.49%	0.00%	1.65%	3.81%
Service workers	2.53%	0.00%	3.24%	15.56%	0.00%	0.00%	4.13%	21.30%	2.56%	3.87%
Skilled crafts and trades workers	1.27%	0.00%	16.56%	1.56%	26.95%	2.40%	10.44%	0.93%	17.21%	1.04%
Semi-skilled manual workers	0.63%	0.00%	36.65%	7.39%	6.23%	0.80%	28.40%	2.78%	25.89%	1.60%
Other manual workers	1.90%	0.13%	18.91%	10.51%	3.89%	0.40%	30.34%	21.30%	16.05%	3.26%
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

Table 5
Representation of Aboriginal Peoples by Occupational Group and Sector

Occupational Group	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Upper-level managers	0.06%	0.30%	0.30%	0.15%	0.20%
Middle and other managers	0.35%	0.34%	0.64%	0.45%	0.45%
Professionals	0.34%	0.24%	0.48%	0.56%	0.40%
Semi-professionals & technicians	0.33%	0.46%	0.45%	0.81%	0.49%
Supervisors	0.65%	0.69%	0.82%	0.57%	0.70%
Foremen/women	0.00%	1.40%	0.47%	1.10%	1.19%
Clerical workers	0.78%	0.82%	0.73%	0.94%	0.77%
Sales workers	0.71%	0.86%	1.15%	0.35%	0.93%
Service workers	0.85%	0.69%	0.00%	2.15%	0.85%
Skilled crafts and trades workers	0.91%	0.78%	0.84%	1.26%	0.83%
Semi-skilled manual workers	0.77%	1.06%	0.56%	2.20%	1.07%
Other manual workers	1.71%	1.52%	0.79%	2.16%	1.53%
Total	**0.63%**	**0.92%**	**0.69%**	**1.29%**	**0.79%**

Table 6
Hirings, Terminations and Net Effect for Aboriginal Peoples by Sex, Employment Status and Sector

		Full-time			Part-time			Overall		
Sector		Hirings	Termi-nations	Net Effect	Hirings	Termi-nations	Net Effect	Hirings	Termi-nations	Net Effect
Banking	Total	134	129	5	79	52	27	214	181	33
	Men	26	17	9	5	2	3	31	19	12
	Women	108	112	(4)	74	50	24	183	162	21
Transportation	Total	414	385	29	84	58	26	544	454	90
	Men	303	314	(11)	68	39	29	396	360	36
	Women	111	71	40	16	19	(3)	148	94	54
Communications	Total	113	97	16	134	85	49	267	192	75
	Men	60	55	5	89	64	25	156	122	34
	Women	53	42	11	45	21	24	111	70	41
Other Sectors	Total	98	96	2	5	5	0	105	105	0
	Men	66	76	(10)	4	4	0	71	84	(13)
	Women	32	20	12	1	1	0	34	21	13
All Sectors	Total	759	707	52	302	200	102	1,130	932	198
	Men	455	462	(7)	166	109	57	654	585	69
	Women	304	245	59	136	91	45	476	347	129

Table 7
Estimated Average Salaries for Aboriginal Peoples by Sex, Employment Status and Sector

Sector		Full-time	Part-time
Banking	All	$24,909	$14,467
	Men	$33,280	$14,063
	Women	$23,171	$14,491
	Women/Men	69.62%	103.04%
Transportation	All	$31,156	$10,241
	Men	$32,851	$9,375
	Women	$21,625	$12,071
	Women/Men	65.83%	128.76%
Communications	All	$31,702	$18,457
	Men	$35,421	$16,016
	Women	$26,926	$20,297
	Women/Men	76.02%	126.73%
Other Sectors	All	$32,432	*
	Men	$34,762	*
	Women	$23,519	*
	Women/Men	67.66%	*
All Sectors	All	$30,116	$15,226
	Men	$33,794	$13,227
	Women	$24,106	$16,243
	Women/Men	71.33%	122.80%

* Numbers are too small to give a meaningful average

Table 8
Full-time Hirings and Promotions for Aboriginal Peoples by Occupational Group and Sector

Occupational Group	Banking				Transportation				Communications			
	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions
Upper-level managers	0	0	0.00%	0.00%	2	0	2.30%	0.00%	1	0	0.85%	0.00%
Middle and other managers	8	47	0.33%	0.39%	1	3	0.18%	0.21%	9	15	0.68%	0.62%
Professionals	13	9	0.71%	0.19%	0	0	0.00%	0.00%	5	2	0.58%	0.28%
Semi-professionals and technicians	0	1	0.00%	0.41%	8	8	0.65%	0.74%	7	3	0.35%	0.29%
Supervisors	3	15	0.98%	0.51%	7	5	1.99%	0.96%	1	10	0.41%	1.16%
Foremen/women	0	0	N/A	0.00%	4	26	1.25%	1.84%	1	4	1.06%	1.82%
Clerical workers	107	131	0.93%	0.81%	74	24	1.67%	1.20%	37	46	0.58%	0.95%
Sales workers	0	0	0.00%	0.00%	19	1	2.08%	0.48%	15	2	1.25%	0.50%
Service workers	2	0	2.44%	0.00%	24	4	1.32%	1.90%	0	0	0.00%	0.00%
Skilled crafts and trades workers	1	0	4.55%	0.00%	20	13	0.78%	1.14%	22	16	1.32%	1.61%
Semi-skilled manual workers	0	0	0.00%	0.00%	112	27	1.20%	1.48%	11	4	0.58%	0.60%
Other manual workers	0	1	0.00%	16.67%	143	20	3.08%	3.18%	4	0	0.97%	0.00%
Total	**134**	**204**	**0.81%**	**0.56%**	**414**	**131**	**1.54%**	**1.19%**	**113**	**102**	**0.69%**	**0.82%**

	Other Sectors				All Sectors			
	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions
Upper-level managers	0	0	0.00%	0.00%	3	0	0.90%	0.00%
Middle and other managers	0	1	0.00%	0.21%	18	66	0.40%	0.40%
Professionals	3	2	0.53%	0.41%	21	13	0.54%	0.21%
Semi-professionals and technicians	0	2	0.00%	0.78%	15	14	0.41%	0.54%
Supervisors	0	1	0.00%	0.98%	11	31	1.12%	0.70%
Foremen/women	0	1	0.00%	0.50%	5	31	1.07%	1.69%
Clerical workers	20	6	2.21%	1.27%	238	207	1.02%	0.88%
Sales workers	0	0	0.00%	0.00%	34	3	1.48%	0.41%
Service workers	19	1	1.94%	8.33%	45	5	1.53%	1.72%
Skilled crafts and trades workers	4	7	2.03%	1.84%	47	36	1.06%	1.41%
Semi-skilled manual workers	14	21	4.49%	3.95%	137	52	1.19%	1.72%
Other manual workers	38	25	2.94%	3.18%	185	46	2.91%	2.93%
Total	**98**	**67**	**1.94%**	**1.76%**	**759**	**504**	**1.17%**	**0.79%**

PERSONS WITH DISABILITIES

1. Profile of Persons with Disabilities in the Canadian Labour Force

Historically, persons with disabilities[1] have been disadvantaged in the Canadian labour force. The profile shows that persons with disabilities continue to have higher unemployment rates, lower participation rates and lower levels of education.

There were 752,990 persons with disabilities in the Canadian labour force. This figure represented approximately 5.4% of all people who worked in 1985 or 1986. The participation rate for persons with disabilities was 37.7% compared to 74.8% for the same age group in the total population. The unemployment rate for persons with disabilities was double that of the working age population (20% compared to 10.7%).

The largest occupational group for persons with disabilities was Other Manual Workers. Nearly one-fifth (19.9%) of persons with disabilities were employed in this occupational group compared to 14.9% of the Canadian labour force. This occupational concentration was especially striking for women with disabilities (15% compared to only 9.9% of all women in the Canadian labour force). Persons with disabilities were almost twice as likely as all employees in the Canadian labour force to be employed in the Semi-skilled Manual Workers occupational group. Women with disabilities were less likely than all women to be employed in the Clerical Workers group (22.7% compared to 32.4%).

In 1986, persons with disabilities had significantly lower levels of education than other members of the Canadian labour force. Over one-half (51.3%) of persons with a disability had not completed high school, compared to 28.5% of the total Canadian labour force. The difference was more striking for those with less than grade nine. Nearly one quarter (23.74%) of persons with disabilities compared to 5% of the Canadian labour force had less than grade nine. Furthermore, persons with disabilities were less than one-half as likely as others to have a university degree.

Of persons with disabilities who obtained a university degree, 49.4% were in Professionals occupations, 11.1% were in the Middle and Other Managers occupations and 10.9% were in Semi-professional and Technicians occupations. This occupational distribution was similar to that of university graduates in the Canadian labour force, except that the rate in Semi-professional and Technicians occupations was higher for persons with disabilities (10.9% versus 6.5%).

The major fields of study for persons with disabilities were similar to all Canadians with a few exceptions. Of the 292,750 persons with disabilities who had post-secondary qualifications, the largest group was in the engineering and applied science technologies and trades field (30.0%). This number was higher than the total population figure, 23.6% of those with post-secondary qualifications were in this field. The proportion of persons with disabilities in the health profession (16.4%) was also higher than that of the total population (11.5%).

Within the higher-paying occupations, the proportion of persons with disabilities who had a university degree was much lower than that of the total population. For example, in the Upper-level Managers category 28.2% of persons with disabilities had a university degree, compared to 44% all Upper-level Managers. The same trend was evident in the Middle and Other Managers category where 18% of disabled persons had a university degree, compared to 29.6% all Middle and Other Managers; in this group 26.9% of persons with a disability had not graduated from high school compared to 13.3% of the total population.

The average full-time salary of persons with disabilities in 1985 was 16.3% less than that of all full-time workers. In particular, Upper-level Managers with disabilities were paid one quarter less than the average salary for all Upper-level Managers. This

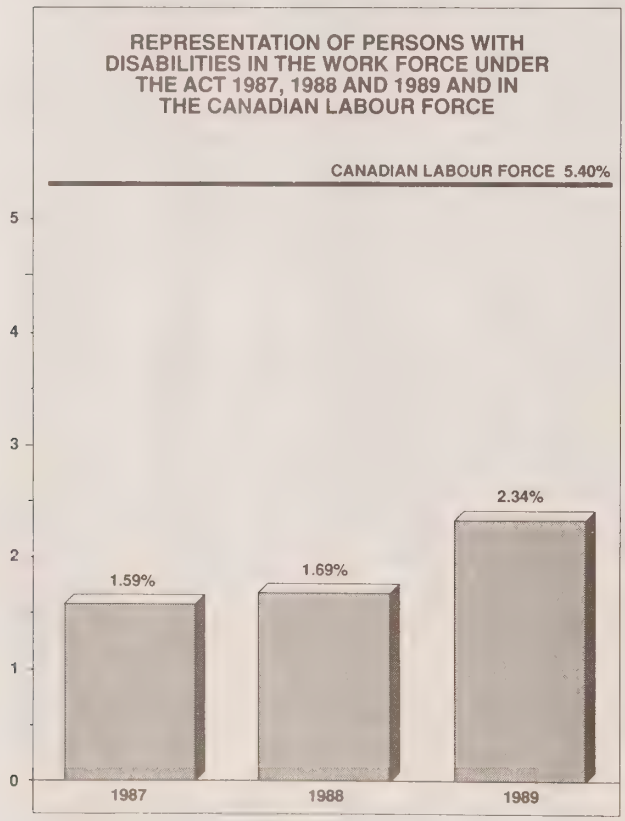
[1] Persons with disabilities include those who are limited at work, aged 15 to 64 years. The labour force comprises those persons who worked anytime between 1981 and 1986.

was also the case with Supervisors. Women with disabilities had lower average salaries than men with disabilities; they were paid 29.5% less than men with disabilities. Women with disabilities in the Other Manual Workers occupations were paid one-half the amount earned by men with disabilities. Women with disabilities in Clerical Workers occupations were paid two-thirds of the average salary of men with disabilities.

2. Profile of Persons with Disabilities in the Work Force under the Act

Representation

The representation of persons with disabilities in the work force under the Act increased in 1989. The



14,732 persons with disabilities reported by employers constituted 2.34% of the work force in 1989, compared to 1.69% in 1988.[2] In full-time employment, the representation of persons with disabilities was 2.40%, and in part-time employment it was 2.09%. Women with disabilities represented nearly one-half (47.26%) of all persons with disabilities reported under the Act in 1989, compared to 35.54% in 1988. About one in five (19.33%) of these women worked part time.

The representation of persons with disabilities employed in the eight Census Metropolitan Areas was highest in Regina (3.39%) and lowest in Montreal (1.57%). The representation of the group increased in each Census Metropolitan Area since last year, with employers in Calgary, Regina and Toronto each reporting increases of about 1%. At the provincial and territorial level, the representation of persons with disabilities ranged from a low of 0.68% in the Yukon Territory to a high of 3.16% in Nova Scotia. The representation of the group was 2.56% in Ontario and 1.49% in Quebec. The representation of persons with disabilities was lower than their national average in the work force under the Act in Newfoundland, Prince Edward Island, Quebec and both territories. Representation increased in each province and territory except Nova Scotia and the Northwest Territories. Despite these increases, persons with disabilities continued to be underrepresented in each Census Metropolitan Area, province and territory for which employers filed reports.

The representation of persons with disabilities indicated substantial variation among the industrial sectors in 1989. Their representation was highest in banking (4%) and lowest in the communications sector (1.53%). In the transportation sector the representation of persons with disabilities was 1.59% and in the other sectors it was 2.69%. At the subsectoral level, representation was greater than 3% in pipelines (3.15%), architectural engineering and other scientific operations (3.66%) and public passenger transit systems (3.78%). The representation of the group was lowest in air transportation (1.03%), services incidental to air transportation (1.24%), broadcasting (1.22%) and truck transportation (1.30%).

---

[2] Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987 and 1988 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.

About one-half of all men with disabilities were employed in banking (24.53%) or communications (25.83%), and more than three-quarters (76.44%) of all women with disabilities were employed in the banking sector. Less than 6% (5.67%) of women with disabilities were employed in transportation, compared to 37.09% of men with disabilities. The relatively low frequency of women with disabilities in transportation and their very high frequency in banking were consistent with sectoral patterns noted for all men and women in the work force under the Act.

Since the last reporting year, the representation of persons with disabilities has increased substantially in banking (1.98%), and less so in communications (0.22%) and the other sectors (0.26%). The representation of the group remained virtually unchanged in the transportation sector. Several subsectors reported slight declines in representation, including postal and courier services, services incidental to air transportation, water transportation, truck transportation, public passenger transit systems, pipelines and metal mines.

Almost all of the increase in the representation of persons with disabilities since the last reporting year can be attributed to increasing rates of self-identification rather than to employment growth estimated from the net effect of hirings and terminations. Increasing rates of self-identification were especially notable in the banking sector and the telephone and telecommunications carriers subsector in 1989. The representation of persons with disabilities in the banking sector increased from 2.02% in 1988 to 4% in 1989. In the telephone and telecommunications subsector the representation of the group increased from 1.10% in 1988 to 1.77% in 1989.

The net effect of hirings and terminations was to decrease the representation of persons with disabilities in 1989. Employment growth for persons with disabilities was 0.43% in 1989 compared to 1.24% in the work force under the Act. Full-time employment of persons with disabilities declined by 1.37% compared to a decline of 0.38% in the work force under the Act. In part-time employment, persons with disabilities experienced a slightly higher growth rate than that experienced in the work force under the Act.

In each reporting year since 1987, employment growth for persons with disabilities has been lower than that experienced in the entire work force. One of the key explanations for this low growth lies in the high rate of terminations reported for the group. While their share of hirings increased in each of the first three reporting years, the group's high rate of termination led to very low employment growth. This is significant because the representation of persons with disabilities in the work force under the Act remains substantially lower than their representation in the Canadian labour force (5.40%).

Occupational Profile

The representation of persons with disabilities increased slightly in nine out of 12 occupational groups in 1989. The three occupational groups in which the representation of persons with disabilities did not improve were Semi-professional and Technicians, Foremen/women, and Other Manual Workers. The largest increases occurred in the Middle and Other Managers, Supervisors and Clerical Workers occupations. In Middle and Other Managers occupa-

Table 1
Full-time Occupational Distribution for Persons with Disabilities and the Work Force under the Act by Sex.

	Persons with Disabilities		The Work Force	
Occupational Group	**Women**	**Men**	**Women**	**Men**
Upper-level managers	0.09%	1.78%	0.17%	1.51%
Middle and other managers	13.16%	20.52%	14.10%	15.33%
Professionals	5.01%	6.01%	6.14%	5.89%
Semi-professionals and technicians	0.98%	5.17%	2.37%	7.45%
Supervisors	7.21%	2.69%	5.50%	2.56%
Foremen/women	0.05%	3.73%	0.18%	4.19%
Clerical workers	69.94%	17.68%	62.14%	14.44%
Sales workers	1.47%	1.47%	3.25%	2.26%
Service workers	1.03%	1.63%	4.01%	1.95%
Skilled crafts and trades workers	0.26%	16.67%	0.49%	17.59%
Semi-skilled manual workers	0.38%	14.31%	0.87%	18.75%
Other manual workers	0.42%	8.33%	0.77%	8.09%
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

tions, the representation of persons with disabilities increased from 1.67% to 2.79%, in Supervisors occupations their representation increased from 1.90% to 2.99%, and in Clerical Workers occupations the representation increased from 1.74% to 2.84%. Despite these increases, the representation of persons with disabilities in the work force under the Act was lower than their representation in the Canadian labour force in each of the 12 occupational groups except Upper-level Managers occupations.

Improvements in the occupational profile of persons with disabilities at the industrial-sector level varied in 1989. As may be expected, the representation of persons with disabilities increased substantially in almost all occupational groups in the banking sector. The only exception in this sector was in Service Workers occupations. The representation of the group also increased in eight of 12 occupational groups in the transportation sector, although none of these increases was larger than 0.5%. In communications, the representation of persons with disabilities increased in nine of 12 occupations, and once again all but one of the increases were less than 0.5%.

As in past years, the occupational profiles of men and women with disabilities closely resembled those of all men and women working full time. Women with disabilities were much more heavily concentrated in clerical occupations than their male counterparts. They were also less likely than men with disabilities to work in non-traditional occupations, and less likely to work in management and professional occupations. However, both men and women with disabilities working full time were slightly more concentrated in clerical occupations than were all men and women working full time. This was also true in each of the three main industrial sectors and in other sectors. Nearly 70% (69.94%) of women with disabilities were employed in clerical positions, compared to 62.14% of all women working full time; 17.68% of men with disabilities worked in Clerical Workers occupations versus 14.44% of other men.

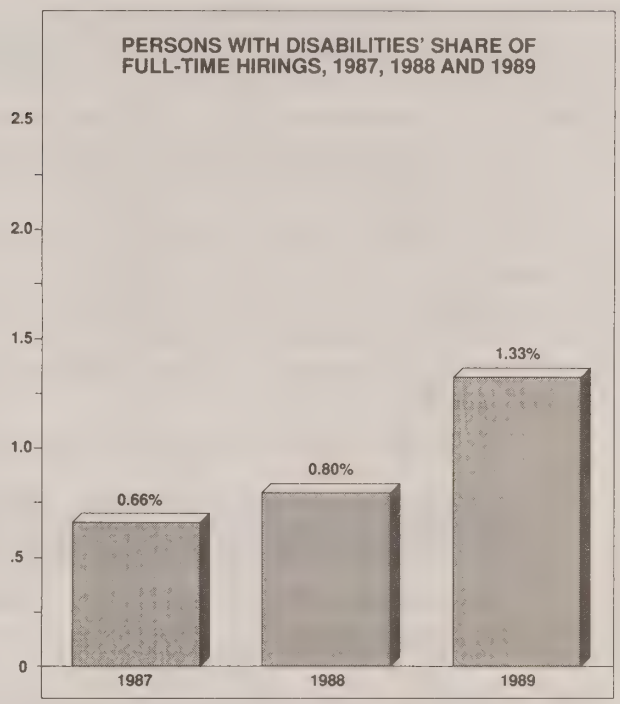
Salaries

The estimated average full-time salary for women with disabilities was $25,971 or 95.26% of the average full-time salary for all women. The estimated average full-time salary for men with disabilities was $38,677, about the same as the average full-time salary for all men. The slight wage gap (4.74%) between women with disabilities and all women working full time decreased by about 0.50% in the first three reporting years. The very narrow wage gaps between men and women with disabilities and all men and women working full time arise partly because of the similarity of their occupational distributions to those of all men and women working full time.

The full-time salary distributions of persons with disabilities indicated that women with disabilities were slightly more likely than all women working full time to be paid less than $25,000. Nearly 60% (57.37%) of women with disabilities working full time were paid less than $25,000 in 1989, compared to 47.62% of all women. Conversely, 2.04% of women with disabilities were paid more than $40,000, compared to 2.91% of all women. The estimated average part-time salary for women with disabilities was $14,538, and for men with disabilities it was $15,196.

Persons with disabilities were also paid about the same as all men and women working full-time in each of the industrial sectors. The average full-time salary of women with disabilities was highest in the communications sector ($28,940) and lowest in the banking sector ($25,140). In the transportation sector the average full-time salary for women with disabilities was $28,279, and in the other sectors it was $26,051. The wage gap between women with disabilities and all women working full-time was lowest in the transportation sector (0%) and highest in the other sectors (8.63%). In the banking sector the wage gap was 1.82%. Since the first reporting year, the wage gap between women with disabilities and all women working full time has narrowed slightly in banking and communications and remained unchanged in other sectors.

The average full-time salary of men with disabilities was highest in the banking sector ($44,731) and lowest in the other sectors ($36,206). Their average full-time salary was $36,622 in transportation and $37,105 in the communications sector. The wage gap between men with disabilities and all men working full time was highest in the other sectors (8.22%) and lowest in the banking sector (0.09%). In the transportation sector the wage gap was 0.96%. In the first three reporting years, the wage gap between men with disabilities and all men working full time decreased slightly in banking and communications, and widened slightly in transportation.



Opportunities for Change

Employers reported that 861 persons with disabilities were hired and 1,558 promoted in full-time occupations in 1989. Their shares of full-time hirings (1.33%) and full-time promotions (2.44%) were both slightly higher than in the last reporting year. Their share of hirings into part-time and temporary employment also increased slightly since last year.

More than three-quarters of the group's full-time hirings occurred in Ontario (59.01%), British Columbia (8.36%) or Alberta (9.29%). Their share of full-time hirings was highest in Alberta (1.65%) and lowest in the Northwest Territories (0%) and Prince Edward Island (0%). Since the last reporting year, persons with disabilities' share of full-time hirings increased slightly in each province and territory except Newfoundland, the Northwest Territories and Prince Edward Island. In 1989, persons with disabilities' share of full-time promotions also increased in each province, but in neither territory.

Results in the industrial sectors were generally positive for persons with disabilities. Their share of full-time hirings increased in each of the three main industrial sectors as well as in other sectors. The largest increase occurred in the banking sector with their share of full-time hirings increasing from 1.42% in 1988 to 2.74% in 1989. In transportation, communications and the other sectors, the group's share of full-time hirings increased by less than 0.5%. Subsectors that contributed to this increase included broadcasting, telecommunications carriers, postal and courier services, services incidental to water transportation, rail transportation, truck transportation, public passenger transit systems, pipelines, metal mines, grain elevators, and architectural engineering and other scientific operations. The group's share of full-time hirings decreased slightly in air and water transportation. Their share of full-time promotions increased slightly in each of the three main industrial sectors and in most of the subsectors. Once again the increase was largest in the banking sector, where persons with disabilities' share of full-time promotions increased from 1.56% in 1988 to 3.27% in 1989.

The occupational distribution of full-time hirings among men with disabilities was slightly different from that of all men during 1989. Almost one-third (32.63%) of their full-time hirings were in Clerical Workers occupations, compared to 12.88% for all men. They were also less likely to be hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations than were all men hired into full-time positions. Men with disabilities were also slightly more likely to be hired into Middle and Other Managers and Professionals occupations.

The occupational distribution of hirings among women with disabilities reflected their high degree of occupational segregation. More than 80% (83.10%) of their full-time hirings were in Clerical Workers occupations during 1989. This proportion increased by more than 20% in the first three reporting years. During this time, the proportion of their full-time hirings into non-traditional occupations has also decreased slightly. In 1989, 1.85% of women with disabilities were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers or Other Manual Workers occupations, compared to 5.26% of all women hired full time.

Since the last reporting year, persons with disabilities' share of full-time hirings increased slightly in each of the 12 occupational groups except Skilled Crafts and Trades Workers occupations. Despite these increases, they continued to receive less than 2% of full-time hirings in every occupation except Clerical Workers. Their share of full-time promotions also improved slightly in eight out of the 12 occupations.

Table 2
Persons with Disabilities by Sex, Employment Status and Sector

Employment Status		Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Full-time	All	6,124	3,157	2,803	1,115	13,199
	Men	1,831	2,797	1,884	958	7,470
	Women	4,293	360	919	157	5,729
	Women%	70.10%	11.40%	32.79%	14.08%	43.40%
Part-time	All	1,104	94	253	21	1,472
	Men	75	63	109	8	255
	Women	1,029	31	144	13	1,217
	Women%	93.21%	32.98%	56.92%	61.90%	82.68%
Temporary	All	0	26	22	13	61
	Men	0	22	14	9	45
	Women	0	4	8	4	16
	Women%	N/A	15.38%	36.36%	30.77%	26.23%
Overall	All	7,228	3,277	3,078	1,149	14,732
	Men	1,906	2,882	2,007	975	7,770
	Women	5,322	395	1,071	174	6,962
	Women%	73.63%	12.05%	34.80%	15.14%	47.26%

Table 3
Representation of Persons with Disabilities by Province and Sector

Province	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Newfoundland	3.11%	0.95%	1.50%	*	1.67%
Nova Scotia	5.19%	1.16%	1.04%	8.89%	3.16%
New Brunswick	5.04%	2.27%	0.86%	*	2.35%
Prince Edward Island	5.43%	0.76%	1.78%	*	2.11%
Quebec	2.06%	1.30%	1.26%	1.19%	1.49%
Ontario	4.23%	1.58%	1.72%	2.25%	2.56%
Manitoba	5.42%	1.74%	1.40%	2.93%	2.64%
Saskatchewan	5.32%	1.89%	1.58%	1.92%	2.80%
Alberta	5.61%	1.93%	1.64%	2.40%	3.08%
British Columbia	4.31%	1.85%	1.61%	1.71%	2.39%
Yukon Territory	*	0.00%	1.01%	*	0.68%
Northwest Territories	3.23%	0.58%	1.12%	1.25%	1.06%
Canada**	4.00%	1.59%	1.53%	2.69%	2.34%

* **Note:** an asterix replaces the value when there were no provincial reports
**These representation figures were calculated from the sum of national reports. All other representation figures in this table are derived from the sum of provincial reports.

Table 4
Distribution of Persons with Disabilities Working Full time by Sex, Occupational Group and Sector

	Banking		Transportation		Communications		Other Sectors		All Sectors	
Occupational Group	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Upper-level managers	4.42%	0.07%	0.86%	0.56%	1.06%	0.00%	0.84%	0.00%	1.78%	0.09%
Middle and other managers	54.61%	14.14%	5.36%	5.83%	14.28%	12.95%	11.90%	4.46%	20.52%	13.16%
Professionals	13.00%	5.78%	1.68%	1.11%	5.63%	2.83%	6.05%	5.73%	6.01%	5.01%
Semi-professionals and technicians	0.87%	0.33%	4.86%	1.94%	8.44%	2.94%	7.83%	5.10%	5.17%	0.98%
Supervisors	2.95%	8.78%	2.15%	5.28%	3.98%	1.52%	1.25%	1.91%	2.69%	7.21%
Foremen/women	0.11%	0.00%	6.22%	0.28%	1.54%	0.22%	7.72%	0.00%	3.73%	0.05%
Clerical workers	21.68%	70.63%	9.55%	52.78%	31.85%	73.99%	5.95%	66.88%	17.68%	69.94%
Sales workers	0.16%	0.21%	2.47%	12.22%	1.49%	3.37%	1.04%	0.00%	1.47%	1.47%
Service workers	0.66%	0.07%	3.40%	13.89%	0.21%	0.22%	1.15%	2.55%	1.63%	1.03%
Skilled crafts and trades workers	0.55%	0.00%	22.88%	0.83%	23.94%	1.20%	15.03%	0.64%	16.67%	0.26%
Semi-skilled manual workers	0.27%	0.00%	28.46%	4.44%	4.78%	0.44%	18.58%	1.27%	14.31%	0.38%
Other manual workers	0.71%	0.00%	12.12%	0.83%	2.81%	0.33%	22.65%	11.46%	8.33%	0.42%
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

Table 5
Representation of Persons with Disabilities by Occupational Group and Sector

Occupational Group	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Upper-level managers	4.76%	1.57%	1.49%	1.21%	2.54%
Middle and other managers	4.01%	1.61%	1.45%	2.59%	2.79%
Professionals	2.97%	1.41%	1.39%	1.49%	2.16%
Semi-professionals and technicians	3.31%	1.25%	1.22%	2.56%	1.43%
Supervisors	4.42%	1.77%	1.65%	1.42%	2.99%
Foremen/women	3.17%	1.84%	1.38%	2.92%	1.96%
Clerical workers	4.12%	1.73%	1.63%	2.72%	2.84%
Sales workers	2.83%	1.22%	1.27%	1.74%	1.30%
Service workers	3.85%	1.07%	2.69%	0.97%	1.16%
Skilled crafts and trades workers	3.04%	2.04%	1.85%	4.07%	2.08%
Semi-skilled manual workers	3.85%	1.52%	1.08%	3.30%	1.60%
Other manual workers	5.56%	1.53%	1.16%	3.11%	1.81%
Total	**4.00%**	**1.59%**	**1.53%**	**2.69%**	**2.34%**

Table 6
Hirings, Terminations and Net Effect for Persons with Disabilities by Sex, Employment Status and Sector

		Full-time			Part-time			Overall		
Sector		Hirings	Termi-nations	Net Effect	Hirings	Termi-nations	Net Effect	Hirings	Termi-nations	Net Effect
Banking	Total	454	393	61	293	107	186	747	500	247
	Men	157	147	10	34	20	14	191	167	24
	Women	297	246	51	259	87	172	556	333	223
Transportation	Total	204	380	(176)	39	28	11	254	413	(159)
	Men	158	325	(167)	29	19	10	195	346	(151)
	Women	46	55	(9)	10	9	1	59	67	(8)
Communications	Total	148	170	(22)	78	47	31	244	225	19
	Men	84	124	(40)	38	34	4	133	162	(29)
	Women	64	46	18	40	13	27	111	63	48
Other Sectors	Total	55	101	(46)	6	4	2	62	106	(44)
	Men	30	84	(54)	4	3	1	34	88	(54)
	Women	25	17	8	2	1	1	28	18	10
All Sectors	Total	861	1,044	(183)	416	186	230	1,307	1,244	63
	Men	429	680	(251)	105	76	29	553	763	(210)
	Women	432	364	68	311	110	201	754	481	273

Table 7
Estimated Average Salaries for Persons with Disabilities by Sex, Employment Status and Sector

Sector		Full-time	Part-time
Banking	All	$30,997	$13,328
	Men	$44,731	$11,550
	Women	$25,140	$13,457
	Women/Men	56.20%	116.51%
Transportation	All	$35,671	$14,069
	Men	$36,622	$13,869
	Women	$28,279	$14,476
	Women/Men	77.22%	104.38%
Communications	All	$34,431	$20,759
	Men	$37,105	$18,589
	Women	$28,940	$22,448
	Women/Men	77.99%	120.76%
Other Sectors	All	$34,776	$12,976
	Men	$36,206	*
	Women	$26,051	$12,596
	Women/Men	71.95%	*
All Sectors	All	$33,164	$14,643
	Men	$38,677	$15,196
	Women	$25,971	$14,538
	Women/Men	67.15%	95.67%

* Numbers are too small to give a meaningful average

Table 8
Full-time Hirings and Promotions for Persons with Disabilities by Occupational Group and Sector

Occupational Group	Banking				Transportation				Communications			
	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions
Upper-level managers	2	16	2.27%	5.16%	0	2	0.00%	1.12%	0	2	0.00%	1 63%
Middle and other managers	52	392	2.15%	3.26%	4	23	0.71%	1.61%	13	26	0.98%	1.07%
Professionals	48	101	2.61%	2.16%	4	6	0.63%	1.68%	3	9	0 35%	1.26%
Semi-professionals and technicians	3	7	2.05%	2.86%	2	11	0.16%	1.02%	15	12	0.74%	1.16%
Supervisors	8	122	2.61%	4.18%	2	6	0.57%	1.15%	3	8	1.24%	0.93%
Foremen/women	0	0	N/A	0.00%	2	19	0.63%	1.35%	1	5	1.06%	2.27%
Clerical workers	340	553	2.94%	3.42%	67	31	1.51%	1.55%	67	61	1.04%	1 26%
Sales workers	0	1	0.00%	1.37%	3	1	0.33%	0.48%	12	1	1.00%	0.25%
Service workers	0	1	0.00%	1 92%	6	4	0.33%	1.90%	2	0	3.45%	0 00%
Skilled crafts and trades workers	1	0	4.55%	0.00%	15	20	0.59%	1.75%	19	10	1.14%	1.01%
Semi-skilled manual workers	0	0	0.00%	0.00%	59	29	0.63%	1.59%	12	4	0.64%	0.60%
Other manual workers	0	1	0.00%	16.67%	40	11	0.86%	1.75%	1	1	0.24%	0.68%
Total	**454**	**1194**	**2.74%**	**3.27%**	**204**	**163**	**0.76%**	**1.48%**	**148**	**139**	**0.91%**	**1.12%**

	Other Sectors				All Sectors			
	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions
Upper-level managers	0	0	0.00%	0.00%	2	20	0.60%	2.95%
Middle and other managers	2	4	0.96%	0.85%	71	445	1.57%	2.72%
Professionals	4	3	0.70%	0.61%	59	119	1.51%	1.91%
Semi-professionals and technicians	3	4	1.04%	1.55%	23	34	0.62%	1.30%
Supervisors	0	0	0.00%	0.00%	13	136	1.32%	3.09%
Foremen/women	1	5	1.85%	2.51%	4	29	0.85%	1.58%
Clerical workers	25	10	2.77%	2.12%	499	655	2.14%	2.79%
Sales workers	3	0	2.59%	0.00%	18	3	0.78%	0.41%
Service workers	6	0	0.61%	0.00%	14	5	0.48%	1.72%
Skilled crafts and trades workers	3	16	1.52%	4.21%	38	46	0.86%	1.81%
Semi-skilled manual workers	2	9	0.64%	1.69%	73	42	0.63%	1.39%
Other manual workers	6	11	0.46%	1.40%	47	24	0.74%	1.53%
Total	**55**	**62**	**1.09%**	**1.63%**	**861**	**1558**	**1.33%**	**2.44%**

MEMBERS OF VISIBLE MINORITES

1. The Profile of Members of Visible Minorities in the Canadian Labour Force

While members of visible minorities have relatively high levels of education and relatively high participation rates, they continue to be concentrated in particular occupational groups. They were also paid less than other members of the Canadian labour force (people who were not members of visible minorities).

In 1986, 872,700 members of visible minorities were in the Canadian labour force. This figure represented 6.3% of the Canadian labour force, an increase of 1.4% from 1981. The participation rate of the group was higher than that of others (72.1% compared to 66.5% of the working-age population), while their unemployment rate was similar to that of the working-age population (10.8% compared to 10.3% respectively).

The largest occupational group for members of visible minorities was Other Manual Workers in which 18.8% were employed, compared to 14.6% of other members of the Canadian labour force. The high condition was especially striking for visible minority women: 17.9% were in this occupational group, compared to only 9.3% of other women. Members of visible minorities were also highly concentrated in Professionals occupations where 14% of visible minority men in which were employed compared to 9.8% of other men. While the proportion of all members of visible minorities in the Clerical Workers group was lower than that for the Canadian labour force, it was higher for men (8.2% versus 6%) and lower for women (26.8% versus 31.2%). Almost 12% of visible minority men were in the Service Workers group compared to 6.6% of other Canadians.

In 1986 members of visible minorities had achieved higher levels of education than other members of the Canadian labour force. Of the members of visible minorities in the labour force, 29.6% had not graduated from high school, compared to 34.8% of other Canadians. Higher education among members of visible minorities was particularly evident at the university-degree level: approximately 23% of members of visible minorities, compared to 13.9% of other Canadians. The difference was even more striking for men (25.8% versus 14.2%).

The major fields of study for members of visible minorities were similar to those of the total population. Of the 434,815 members of visible minorities who had post secondary qualifications, the majority were in the commerce field (23.9%). One notable difference was in education: 6.5% of members of visible minorities, compared to 10.1% of the total population.

Members of visible minorities had consistently higher levels of education than other workers in the lower-paying occupations. For example, in the Semi professionals and Technicians occupational group 32.3% of visible minorities had a university degree, compared to 18.3% of others. Further examples include Supervisors (21.7% versus 9.4%); Foremen/women (14.9% versus 4.5%); Clerical Workers (19.4% versus 6.5%); Sales Workers (20.0% versus 9.1%); and Skilled Crafts and Trades Workers (9.5% versus 2.6%). In the Professionals category, where higher levels of education may be expected, 68.8% of members of visible minorities had a university degree, compared to 58.7% of other professionals.

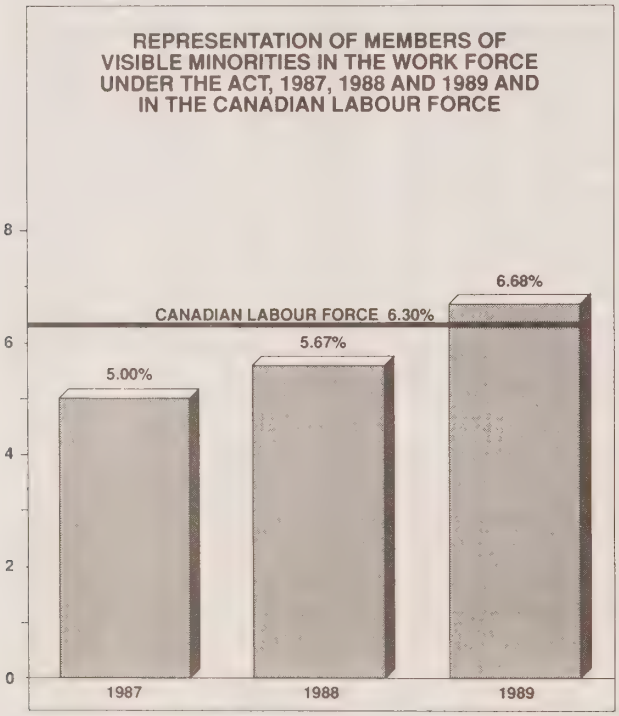
Despite higher levels of education, members of visible minorities were paid slightly lower salaries. The average salary of those who worked anytime in 1985 or 1986 was 10.3% lower than all those with a university education. The average salary over all levels of education for a member of a visible minority in both the Upper level and Middle and Other Managers occupations was approximately 18% lower than that of the total population. In the Professionals occupations, however, members of visible minorities were paid slightly higher salaries than were other professionals. In the Other Manual Workers category overall levels of education, members of visible minorities earned 9.9% less than all Other Manual Workers. However, when holding a university

degree, members of visible minorities made 16.5% higher earnings in this occupational category.

2. Profile of Members of Visible Minorities in the Work Force under the Act

Representation

The representation of members of visible minorities in the work force under the Act increased in 1989. The 42,096 members of visible minorities reported by employers constituted 6.68% of the work force in 1989, compared to 5.67% in 1988.[1] This was slightly higher than their representation in the Canadian labour force in 1986 (6.30%). In full-time employment, the representation of members of visible minorities was 6.73% and in part time employment it



was 6.64%. As in past years, women represented more than one half (55.38%) of all members of visible minorities reported under the Act in 1989; 13.06% worked part time.

The representation of members of visible minorities employed in the eight Census Metropolitan Areas was highest in Toronto (16.90%) and lowest in Regina (1.76%). The representation of the group increased in each Census Metropolitan Area since the last reporting year, with employers in Toronto reporting an increase of 3.14%. At the provincial and territorial level, the representation of members of visible minorities ranged from a low of 0.67% in Prince Edward Island to a high of 10.32% in Ontario. The representation of the group was 7.88% in British Columbia and 3.12% in Quebec. The representation of the group was lower than their national average in the work force under the Act in all provinces except Ontario and British Columbia. Representation increased in each province and territory except Newfoundland, New Brunswick, Prince Edward Island, Saskatchewan and the Yukon Territory. Despite the increases, members of visible minorities continued to be underrepresented in each Census Metropolitan Area except Toronto, and in each province and territory except Ontario.

The representation of members of visible minorities varied substantially among the industrial sectors in 1989. Their representation was highest in banking (12.09%) and lowest in the transportation sector (3.78%). In the communications sector their representation was 5.33% and in the other sectors it was 4.15%. The representation of the group was lower than their representation in the Canadian labour force in every subsector except telecommunications carriers (6.53%), services to air transportation (7.85%), pipelines (6.28%), and architectural engineering and other scientific operations (6.44%). Representation of the group was lowest in metal mines (1.26%), grain elevators (1.89%), truck transportation (2.20%) and services to water transportation (2.26%).

Men who are members of visible minorities were evenly distributed among the three main industrial sectors with about 30% in each. Meanwhile, 68.17% of all women from this group were employed in the banking sector. Less than 10% (8.64%) of women who are members of visible minorities were employed in the transportation sector compared to 30.73% of men from the group. Once again, the

[1] Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987 and 1988 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see "Appendix A" for further information.

relatively low frequency of women who are members of visible minorities in transportation and their very high frequency in banking were consistent with sectoral patterns noted for all men and women in the work force under the Act.

Since the last reporting year, representation of members of visible minorities increased substantially in banking (1.59%) and other sectors (1.13%), and less so in transportation (0.54%) and communications (0.87%) Subsectors reporting the largest increases over last reporting year were telecommunications carriers (1.63%), services to air transportation (4.91%), architectural, engineering and other scientific operations (0.78%). Slight declines in the representation of the group occurred in public passenger transit systems and metal mines.

Part of the increase in the representation of members of visible minorities from the last reporting year can be attributed to increasing rates of self identification in the banking sector and the telecommunications carriers subsector. In each of these cases, it is estimated that about one third of the increase resulted from improved self identification. However, employment growth estimated from the net effect of hirings and terminations was particularly strong for the group in 1989, and therefore also contributed substantially to their improved representation. Full-time employment of visible minorities grew by 8.87% in 1989, while it declined slightly (-0.38%) in the work force under the Act. Part time employment growth for visible minorities (31.81%) was also substantially higher than that which was experienced in the work force under the Act (13.99%) during 1989.

Occupational Profile

Representation of members of visible minorities increased in 11 out of 12 occupational groups in 1989. The only occupational group in which representation did not improve was Foremen/women occupations. The largest increases occurred in the Service Workers, Middle and Other Managers, Supervisors and Clerical Workers occupations. In Service Workers occupations their representation increased from 4.21% in 1988 to 6.91% in 1989, in Middle and Other Managers occupations it increased from 5.00% to 5.79%, in Supervisors occupations

Table 1
Full-time Occupational Distribution for Members of Visible Minorities and the Work Force under the Act by Sex.

	Members of Visible Minorities		The Work Force	
Occupational Group	**Women**	**Men**	**Women**	**Men**
Upper-level managers	0.07%	0.81%	0.17%	1.51%
Middle and other managers	10.87%	15.04%	14.10%	15.33%
Professionals	7.39%	16.05%	6.14%	5.89%
Semi-professionals and technicians	1.00%	4.71%	2.37%	7.45%
Supervisors	5.62%	3.18%	5.50%	2.56%
Foremen/women	0.04%	1.53%	0.18%	4.19%
Clerical workers	70.12%	23.96%	62.14%	14.44%
Sales workers	1.52%	1.68%	3.25%	2.26%
Service workers	2.26%	3.15%	4.01%	1.95%
Skilled crafts and trades workers	0.34%	16.60%	0.49%	17.59%
Semi-skilled manual workers	0.33%	8.48%	0.87%	18.75%
Other manual workers	0.44%	4.81%	0.77%	8.09%
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

their representation increased from 7.54% to 8.20%, and in Clerical Workers occupations the representation of the group increased from 7.84% to 9.32%. Despite these increases, the representation of members of visible minorities in the work force under the Act was lower than their representation in the Canadian labour force in seven of the 12 occupational groups, including Upper-level Managers, Semi-professionals and Technicians, Foremen/women, Sales Workers, Service Workers, Semi skilled Manual Workers and Other Manual Workers.

Improvements in the occupational profile of members of visible minorities at the industrial-sector level varied in 1989. Representation increased substantially for most occupational groups in the banking sector. The exceptions were the Foremen/women, Sales Workers and Service Workers occupations. In Semi-professionals and Technicians occupations their representation increased from 6.49% in 1988 to 10.38% in 1989. Representation also increased in 10 of 12 occupational groups in the transportation sector. The largest increase in this sector occurred in Service Workers, Other Manual Workers, Clerical Workers and Professionals occupations. In communications, the repre-

sentation of members of visible minorities increased in 7 of 12 occupations. Increases of more than 1% occurred in Skilled Crafts and Trades Workers, Sales Workers and Clerical Workers occupations.

As in past years, the occupational profiles of men and women who are members of visible minorities differed slightly from those of all men and women working full-time. Both men and women who are members of visible minorities were slightly more concentrated in Clerical Workers occupations than were all men and women working full time. More than 70% (70.12%) of women who are members of visible minorities were employed in clerical positions compared to 62.14% of all women working full time; 23.96% of men who are members of visible minorities worked in Clerical Workers occupations, compared to 14.44% of all men. A similar pattern held for women in this group in each of the three main industrial sectors and in other sectors. Men who are members of visible minorities were more likely than all men working full time to work in Clerical Workers occupations in banking, transportation and the other sectors. In banking nearly 40% (39.51%) of men from this group were employed in Clerical Workers occupations, compared to 18.43% of all men working full time.

Men who are members of visible minorities were also more likely to work in Professionals occupations than were all men working full time. Over 16% (16.05%) of men from this group were employed in Professionals occupations, compared to 5.89% of all men working full time. They were also less likely to work in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations than were all men working full time.

Salaries

The estimated average full-time salary for women who are members of visible minorities was $26,296, or 96.46% of the average full-time salary for all women. The estimated average full-time salary for men who are members of visible minorities was $36,175 or 94.06% of the average full-time salary for all men. The slight wage gap (3.54%) between women who are members of visible minorities and all women working full time has remained virtually unchanged in the first three reporting years; the 5.96% gap between men from the group and all men working full time has increased slightly. The estimated average part time salary for women who are members of visible minorities was $14,086, and for their male counterparts it was $13,524 in 1989.

The full-time salary distributions of members of visible minorities indicated that both men and women who are members of visible minorities were slightly more likely than all men and women working full time to be paid salaries of less than $25,000. More than one-half (54.65%) of women who are members of visible minorities and 21.40% of men from this group working full time were paid less than $25,000 in 1989, compared to 47.62% of all women and 11.50% of all men. Conversely, 2.22% of women and 14.49% of men who are members of visible minorities working full time were paid more than $40,000, compared to 2.91% of all women and 16.43% of all men.

The average full-time salary of women who are members of visible minorities was highest in the communications sector ($28,924) and lowest in the other sectors ($25,248). In transportation, the average full-time salary for women in this group was $26,389, and in banking it was $25,556. The wage gap between women who are members of visible minorities and all women working full time was lowest in the banking sector (0.19%) and highest in the other sectors (11.44%). In transportation, the wage gap was 4.24%, and in communications it was 2.28%.

The average full-time salary of men who are members of visible minorities was highest in the other sectors ($39,856) and lowest in the transportation sector ($34,462). Their average full-time salary was $35,510 in banking and $37,945 in the communications sector. The wage gap between men who are members of visible minorities and all men working full time was highest in the banking sector (20.69%) and lowest in the communications and other sectors (0%). In the transportation sector the wage gap was 6.80%. In the first three reporting years, the wage gap between men who are members of visible minorities and all men working full time increased slightly in banking and transportation.

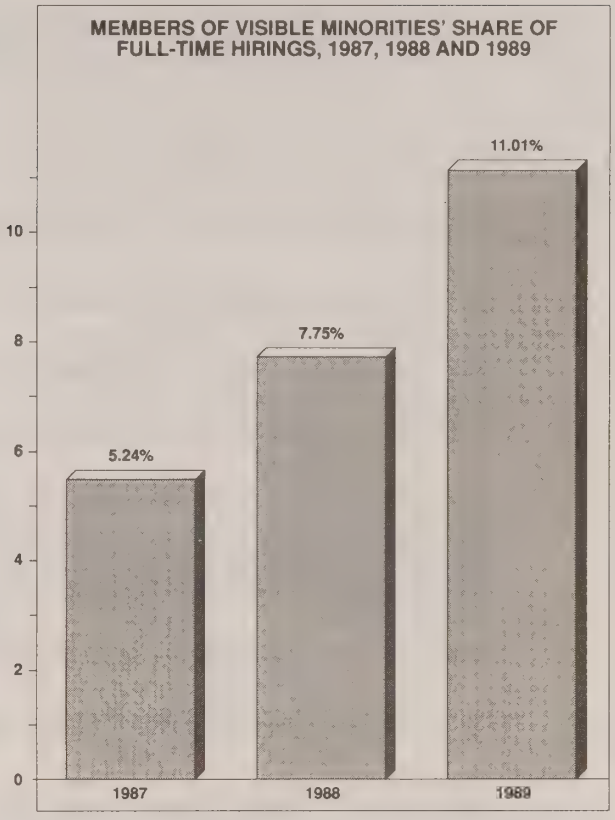
Opportunities for Change

Employers reported that 7,129 members of visible minorities were hired and 6,076 were promoted to full-time occupations in 1989. Their shares of full-time hirings (11.01%) and full-time promotions (9.52%) were both substantially higher than in the last reporting year. Their shares of hirings into part time and temporary employment also increased since the last reporting year.

More than three quarters (77.64%) of the group's full-time hirings occurred in Ontario, where their share was 16.79%. Members of visible minorities' share of full-time hirings was less than 4% in every other province and territory except Quebec (4.01%), British Columbia (9.40%) and Alberta (6.07%). Since the last reporting year, the group's share of full-time hirings increased slightly in each province and territory except Newfoundland, Nova Scotia, New Brunswick and the Yukon Territory. In 1989, their share of full-time promotions also increased in each province and territory except Prince Edward Island and Manitoba.

Results in the industrial sectors were positive. Members of visible minorities' share of full-time hirings increased in each of the three main industrial sectors as well as other sectors. The largest increases occurred in banking and other sectors. In banking it increased from 17.12% to 21.62%, and in other sectors their share of full-time hirings increased from 4.38% to 10.73%. The increase was also substantial in communications, where their share of full-time hirings increased from 5.95% to 8.99%.

The group's share of full-time hirings also increased in each subsector except water transportation, public passenger transit systems and metal mines. Some of the largest increases occurred in telecommunications carriers, air and rail transportation, pipelines, grain elevators and architectural engineering and other scientific operations. Their share of full-time promotions also increased slightly in each of the three main industrial sectors and in most of the subsectors. Once again, the increase was largest in the banking sector, where members of visible minorities' share of full-time promotions increased from 10.82% in 1988 to 13.14% in 1989.



The occupational distribution of full-time hirings for men who are members of visible minorities was slightly different from that of all men during 1989. Almost one third (30.70%) of their full-time hirings was in Clerical Workers occupations compared to 12.88% for all men hired in full-time positions. They were less likely to be hired in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations than were all men hired full-time. Men who are members of visible minorities were also slightly more likely to be hired in Professionals occupations.

The occupational distribution of full-time hirings for women who are members of visible minorities reflected their high degree of occupational segregation. Nearly 80% (76.26%) of their full-time hirings were in Clerical Workers occupations during 1989, compared to 68.50% of all women hired in full-time positions. This proportion has not changed in the first three reporting years. During this time, the proportion of their full-time hirings in Middle and Other Managers

and Professionals occupations has been increasing slightly. Women from this group were also less likely than all women hired in full-time occupations to enter non traditional jobs. In 1989, 2.04% of women from this group were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations, compared to 5.26% of all women hired full time.

Since the last reporting year, the group's share of full-time hirings improved in ten out of the 12 occupations. The largest increases occurred in Professionals, Clerical Workers and Service Workers occupations. In Professionals occupations, the group's share increased from 13.68% in 1988 to 17.62% in 1989.

Members of visible minorities' share of full-time promotions also increased in each of the 12 occupational groups except Foremen/women. Their share of promotions was greater than 10% in three occupations: Professionals (13.50%), Supervisors (10.14%), and Clerical Workers (13.23%). Despite these increases, they continued to receive less than 4% of full-time promotions in Upper-level Managers, Semi-professionals and Technicians, Foremen/women, and Semi-skilled Manual Workers occupations.

Table 2
Members of Visible Minorities by Sex, Employment Status and Sector

Employment Status		Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Full-time	**All**	**19,213**	**7,157**	**9,122**	**1,606**	**37,098**
	Men	5,475	5,388	5,092	1,044	16,999
	Women	**13,738**	**1,769**	**4,030**	**562**	**20,099**
	Women%	71.50%	24.72%	44.18%	34.99%	54.18%
Part-time	**All**	**2,468**	**550**	**1,517**	**152**	**4,687**
	Men	439	308	829	66	1,642
	Women	**2,029**	**242**	**688**	**86**	**3,045**
	Women%	82.21%	44.00%	45.35%	56.58%	64.97%
Temporary	**All**	**151**	**78**	**66**	**16**	**311**
	Men	24	75	31	11	141
	Women	**127**	**3**	**35**	**5**	**170**
	Women%	84.11%	3.85%	53.03%	31.25%	54.66%
Overall	**All**	**21,832**	**7,785**	**10,705**	**1,774**	**42,096**
	Men	5,938	5,771	5,952	1,121	18,782
	Women	**15,894**	**2,014**	**4,753**	**653**	**23,314**
	Women%	72.80%	25.87%	44.40%	36.81%	55.38%

Table 3
Representation of Members of Visible Minorities by Province and Sector

Province	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Newfoundland	0.72%	0.18%	0.97%	*	0.63%
Nova Scotia	2.85%	1.02%	2.05%	0.44%	1.72%
New Brunswick	0.53%	0.71%	1.34%	*	0.89%
Prince Edward Island	1.03%	0.25%	0.97%	*	0.67%
Quebec	4.05%	2.58%	2.79%	6.05%	3.12%
Ontario	18.03%	5.17%	7.60%	5.32%	10.32%
Manitoba	4.08%	3.15%	2.92%	3.05%	3.28%
Saskatchewan	1.39%	0.59%	2.22%	1.31%	1.35%
Alberta	6.99%	3.69%	3.44%	4.71%	4.76%
British Columbia	14.35%	5.01%	6.44%	6.77%	7.88%
Yukon Territory	*	0.00%	2.02%	*	1.37%
Northwest Territories	2.15%	1.74%	1.50%	5.63%	2.31%
Canada**	12.09%	3.78%	5.33%	4.15%	6.68%

* Note: an asterix replaces the value when there were no provincial reports.
** These representation figures were calculated from the sum of national reports. All other representation figures in this table are derived from the sum of provincial reports.

Table 4
Distribution of Members of Visible Minorities Working Full time by Sex Occupational Group and Sector

	Banking		Transportation		Communications		Other Sectors		All Sectors	
Occupational Group	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Upper-level managers	1.39%	0.04%	0.54%	0.17%	0.37%	0.10%	1.34%	0.36%	0.81%	0.07%
Middle and other managers	27.60%	12.05%	4.58%	2.66%	14.06%	11.61%	7.95%	2.49%	15.04%	10.87%
Professionals	24.18%	7.89%	4.79%	6.67%	15.69%	5.66%	33.24%	9.79%	16.05%	7.39%
Semi-professionals and technicians	0.99%	0.29%	4.88%	2.54%	7.36%	2.11%	10.34%	5.34%	4.71%	1.00%
Supervisors	4.60%	7.30%	1.69%	2.66%	3.53%	1.41%	1.63%	3.91%	3.18%	5.62%
Foremen/women	0.04%	0.00%	3.56%	0.28%	1.02%	0.10%	1.34%	0.00%	1.53%	0.04%
Clerical workers	39.51%	72.11%	10.13%	55.34%	25.82%	74.34%	4.69%	37.54%	23.96%	70.12%
Sales workers	0.26%	0.13%	3.17%	9.67%	1.73%	2.78%	1.25%	0.89%	1.68%	1.52%
Service workers	0.44%	0.11%	6.72%	13.57%	0.12%	0.10%	13.79%	34.88%	3.15%	2.26%
Skilled crafts and trades workers	0.62%	0.03%	31.77%	1.30%	20.27%	0.99%	4.12%	0.18%	16.60%	0.34%
Semi-skilled manual workers	0.20%	0.01%	19.08%	2.37%	6.99%	0.55%	4.50%	0.00%	8.48%	0.33%
Other manual workers	0.18%	0.03%	9.08%	2.77%	3.02%	0.25%	15.80%	4.63%	4.81%	0.44%
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

Table 5
Representation of Members of Visible Minorities by Occupational Group and Sector

Occupational Group	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Upper-level managers	4.59%	1.93%	1.71%	2.41%	2.80%
Middle and other managers	7.90%	2.78%	4.44%	2.08%	5.79%
Professionals	14.60%	10.23%	10.44%	8.98%	12.21%
Semi-professionals and technicians	10.38%	2.69%	2.98%	4.25%	3.21%
Supervisors	12.88%	3.09%	4.44%	4.55%	8.20%
Foremen/women	3.17%	2.07%	2.59%	0.59%	1.90%
Clerical workers	13.37%	5.98%	5.77%	4.42%	9.32%
Sales workers	7.78%	3.99%	5.11%	3.31%	4.42%
Service workers	9.19%	4.70%	6.15%	23.50%	6.91%
Skilled crafts and trades workers	12.16%	5.47%	4.37%	1.23%	4.80%
Semi-skilled manual workers	10.00%	2.12%	4.80%	0.86%	2.43%
Other manual workers	5.98%	3.06%	8.11%	2.48%	3.84%
Total	12.09%	3.78%	5.33%	4.15%	6.88%

Table 6
Hirings, Terminations and Net Effect for Members of Visible Minorities by Sex, Employment Status and Sector

		Full-time			Part-time			Overall		
Sector		Hirings	Terminations	Net Effect	Hirings	Terminations	Net Effect	Hirings	Terminations	Net Effect
Banking	Total	3,578	2,232	1,346	1,133	550	583	4,810	2,826	1,984
	Men	1,303	706	597	292	130	162	1,615	844	771
	Women	2,275	1,526	749	841	420	421	3,195	1,982	1,213
Transportation	Total	1,544	1,033	511	406	278	128	1,976	1,345	631
	Men	1,100	722	378	272	180	92	1,390	926	464
	Women	444	311	133	134	98	36	586	419	167
Communications	Total	1,466	653	813	1,621	1,283	338	3,144	1,970	1,174
	Men	809	406	403	1,215	1,034	181	2,051	1,454	597
	Women	657	248	409	406	249	157	1,093	517	576
Other Sectors	Total	541	187	354	122	40	82	668	235	433
	Men	299	108	191	55	24	31	357	138	219
	Women	242	79	163	67	16	51	311	97	214
All Sectors	Total	7,129	4,105	3,024	3,282	2,151	1,131	10,598	6,376	4,222
	Men	3,511	1,942	1,569	1,834	1,368	466	5,413	3,362	2,051
	Women	3,618	2,164	1,454	1,448	783	665	5,185	3,015	2,170

Table 7
Estimated Average Salaries for Members of Visible Minorities by Sex, Employment Status and Sector

Sector		Full-time	Part-time
Banking	All	$28,392	$12,582
	Men	$35,510	$11,788
	Women	$25,556	$12,754
	Women/Men	71.97%	108.19%
Transportation	All	$32,467	$11,657
	Men	$34,462	$11,595
	Women	$26,389	$11,736
	Women/Men	76.57%	101.22%
Communications	All	$33,962	$17,026
	Men	$37,945	$15,223
	Women	$28,924	$19,178
	Women/Men	76.23%	125.98%
Other Sectors	All	$34,747	$12,005
	Men	$39,856	$12,723
	Women	$25,248	$11,453
	Women/Men	63.35%	90.02%
All Sectors	All	$30,823	$13,892
	Men	$36,175	$13,524
	Women	$26,296	$14,086
	Women/Men	72.69%	104.16%

* Numbers are too small to give a meaningful average

Table 8
Full-time Hirings and Promotions for Members of Visible Minorities by Occupational Group and Sector

Occupational Group	Banking				Transportation				Communications			
	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions
Upper-level managers	6	15	6.82%	4.84%	2	4	2.30%	2.23%	1	4	0.85%	3.25%
Middle and other managers	402	1,033	16.62%	8.58%	20	43	3.53%	3.02%	103	117	7.79%	4.81%
Professionals	387	684	21.03%	14.63%	84	32	13.27%	8.96%	165	90	19.10%	12.55%
Semi-professionals and technicians	20	24	13.70%	9.80%	77	30	6.26%	2.78%	78	27	3.86%	2.62%
Supervisors	56	383	18.30%	13.12%	11	19	3.13%	3.64%	21	37	8.68%	4.28%
Foremen/women	0	0	N/A	0.00%	1	24	0.31%	1.70%	4	3	4.26%	1.36%
Clerical workers	2,689	2,650	23.27%	16.37%	412	93	9.31%	4.66%	694	347	10.80%	7.15%
Sales workers	7	4	11.67%	5.48%	49	6	5.36%	2.86%	57	24	4.73%	6.02%
Service workers	5	4	6.10%	7.69%	128	11	7.04%	5.24%	5	1	8.62%	6.25%
Skilled crafts and trades workers	2	5	9.09%	14.29%	221	55	8.66%	4.82%	143	55	8.60%	5.55%
Semi-skilled manual workers	2	3	16.67%	20.00%	313	46	3.36%	2.53%	163	43	8.65%	6.49%
Other manual workers	2	0	10.53%	0.00%	226	16	4.87%	2.54%	32	11	7.79%	7.53%
Total	**3,578**	**4,805**	**21.62%**	**13.14%**	**1,544**	**379**	**5.75%**	**3.45%**	**1,466**	**759**	**8.99%**	**6.09%**

	Other Sectors				All Sectors			
	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions	Hired	Promoted	Share of Hirings	Share of Promotions
Upper-level managers	0	1	0.00%	1.49%	9	24	2.69%	3.53%
Middle and other managers	5	7	2.39%	1.49%	530	1,200	11.73%	7.33%
Professionals	52	36	9.15%	7.38%	688	842	17.62%	13.50%
Semi-professionals and technicians	21	8	7.29%	3.10%	196	89	5.32%	3.40%
Supervisors	4	8	4.71%	7.84%	92	447	9.34%	10.14%
Foremen/women	0	2	0.00%	1.01%	5	29	1.07%	1.58%
Clerical workers	42	21	4.65%	4.45%	3,837	3,111	16.46%	13.23%
Sales workers	5	0	4.31%	0.00%	118	34	5.14%	4.69%
Service workers	318	0	32.55%	0.00%	456	16	15.54%	5.52%
Skilled crafts and trades workers	5	4	2.54%	1.05%	371	119	8.37%	4.67%
Semi-skilled manual workers	3	2	0.96%	0.38%	481	94	4.17%	3.10%
Other manual workers	86	44	6.66%	5.59%	346	71	5.44%	4.53%
Total	**541**	**133**	**10.73%**	**3.49%**	**7,129**	**6,076**	**11.01%**	**9.52%**

ASSESSMENT OF EMPLOYERS' RESULTS

An employer shall...

(b) ...ensure that persons in designated groups achieve a degree of representation...that is at least proportionate to their representation

(i) in the work force, or

(ii) in those segments of the work force that are identifiable by qualification, eligibility or geography....

— Employment Equity Act, Section 4

Introduction

The Employment Equity Act requires employers to implement equity programs in order to achieve within their organizations a representation of the designated groups that reflects at least their representation in the external labour force.

Each employer analyses the composition of the internal work force and compares it to the external availability of the designated groups. This exercise provides a guideline for setting goals and timetables for equity implementation. Employers also review their employment systems to determine the relative share of hirings, promotions and terminations of designated groups in their organizations. Employers report numerical results of these activities in their employment equity reports. Their reports show the existing internal profile of designated groups and the extent of change due to hirings, promotions and terminations.

Because the employment equity reports provide primarily numerical data, the assessment of performance deals solely with two quantifiable factors: representation and degree of change. The assessment of employers' performances reflects the efforts made by employers and their commitment to employment equity only as far as those efforts and commitment produce a result that can be measured numerically in the reports.

The degree of difficulty encountered by an employer in achieving equity for any particular designated group cannot be assessed without highly qualitative information on the current and future status of the company, the individual occupations within each company and the difficulty of accommodating various designated group members. Therefore, the degree of difficulty is not considered in the assessment of results.

The chapter "Qualitative Measures" deals specifically with employers' measures aimed at achieving employment equity. A complete assessment of results achieved needs to take into account both kinds of information. We hope this chapter will provide enough background information to put into perspective the rankings published here.

Methodology

The assessment of an employer's performance is summarized in two separate rankings. "Ranking I" reflects the situation of a designated group in the company's work force at the end of the reporting year and is composed of three indicators. "Ranking II" reflects the amount of progress achieved during the reporting year and comprises two indicators. The indicators are as follows:[1]

Ranking I

1. the representation of the designated group within an employer's work force, compared to its representation in the Canadian labour force according to provincially weighted external data;

2. the occupational distribution of the designated group, compared to that of other employees in the company. (This indicator is used only for companies with at least 10 employees in both the designated group and the control group of white men and women without disabilities); and

3. the distribution of the designated group across broad salary ranges, compared to that of other employees in the company. (This indicator, like the previous one, is used only for companies with at least 10 employees in both the designated group and the control group of white men and women without disabilities).

Ranking II

4. the rate of increase in the representation of the designated group during the reporting year due to employment growth estimated from the net effect of hiring and terminations; and

5. the share of promotions of the designated group, compared to the representation of the group.

For Ranking I, points are given to employers according to their performance on each indicator up to a maximum of seven.[2] The higher the number of points accumulated, the closer a work force is to being equitable for a designated group.

Employers are assigned an "A" if they accumulate at least five points, a "B" if they accumulate three or four points, and a "C" if they accumulate less than three points.

For Ranking II, points are given to employers according to their performance on these two indicators, up to a maximum of four. Again, the higher the number of points accumulated, the better. An "a" indicates that the rate of progress is sufficient to improve the current situation of the designated group within the company. Employers are assigned an "a" if they accumulate three or four points, a "b" if they accumulate two points, and a "c" if they accumulate less than two points.

Readers should always consider Ranking II in the context of Ranking I. A less satisfactory result on Ranking I indicates that more remedial action is needed. A higher result on Ranking II would then be necessary. Conversely, a high result on Ranking I indicates that the situation of the designated group at the end of the reporting year was relatively good.

Since the last reporting year there have been four major changes to the assessment methodology.

1. The single-letter rating was replaced by a two-letter system. The current situation of a designated group and the amount of progress an employer has made toward achieving a more representative work force are now considered separately.

2 The point of comparison used to assess employers' individual performances was replaced. Previously employers were compared to their industry; now the assessment is based on fixed cut-off points.[3]

---

1 For more information, see the "Technical Notes on Ranking" at the end of this chapter.

2 For more details on points given for each indicator, see the "Technical Notes on Ranking.

3 The cut-off points define the parameters for the number of points that employers receive for each indicator. For instance, indicator number one compares the representation of a designated group in the employer's work force with the provincially weighted external representation of the group. The cut-off points are set at 95%, 80% and 50%. Employers receive three points if the representation of the group equals 95% or more of their proportion as found in the external reference, two points if it is lower than 95% but at least 80%, one point if the representation is below 80% but at least 50%, and none if the representation of the group falls below 50%.

3. The indicator used to assess the occupational distribution of designated groups has been modified to take into account the distribution of designated group members across the 12 occupational categories. [4] The previous indicator was based only on the Clerical Workers occupational category.

4. The indicator used to assess the salaries paid to members of designated groups has been modified to compare the distribution of the group across the 13 salary ranges. [5] The previous indicator considered only the proportion of employees earning less than $25,000.

[4] See "Technical Notes on Ranking" for a full description of the new indicator.
[5] See "Technical Notes on Ranking" for a full description of the new indicator.

Ranking

Employers covered under the Employment Equity Act are listed below by their legal name, with their assessment results by designated group. Two results are given for each designated group. The capital letter reflects Ranking I, that is the situation of the designated group in the company work force at the end of the reporting year. The small letter reflects Ranking II, that is the amount of progress achieved during the reporting year. Readers should bear in mind that these two letters are closely related. The lower the capital letter is, the higher the lowercase letter should be.

An asterisk appears to the right of the lowercase letter to highlight those cases for which Ranking II is based on a representation of the group of fewer than 10 members, and Ranking I is based only on indicator number one. A "0" followed by a "-" indicates that no members of the group were reported by the employer.

Assessment of Employers for each Designated Group

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with disabilities	Members of visible minorities
161686 CANADA LIMITED	Cc	0-	0-	0-
A.J. BUS LINES LTD.	Ba	Aa*	0-	0-
A.W. FOSTER & SONS LTD.	Cc*	Bc*	Cc*	0-
ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED	Cc*	Ac*	Ac	Cb*
ACL CANADA INC.	Ba	0-	Cc*	Aa
AEROGUARD SECURITY SERVICES	Ab	Cc*	Cc*	Aa
AEROSERVICES J.T. INC.	Cc	Cc*	0-	Cb*
AIR ALLIANCE INC.	Cc	0-	0-	Cb*
AIR ATLANTIC LTD.	Ba	0-	0-	Cb*
AIR ATONOBEE LTD. D.B.A. CITY EXPRESS	Cc	0-	Ca*	Aa
AIR CANADA	Cb	Bb	Bc	Aa
AIR FRANCE	Ba	0-	0-	Aa*
AIR INUIT (1985) LTD.	Cc	Bb	0-	Bc*
AIR NOVA INC.	Bb	0-	0-	Cb*
AIR ONTARIO INC.	Ca	Cb*	Cb*	Cb
AIR TRANSAT A.T. INC.	Ba	Cb*	Cb*	Ca*
AIRBC LIMITED	Cc	Cc*	Cc*	Ba
ALBERTA WHEAT POOL	Ca	Bc	Bb	Bc
ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	Cc	0-	Ac	0-
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	Cb	Ab	Ac	Bc
ALLARCOM LIMITED	Cb	0-	0-	Cb*
AMERICAN AIRLINES INC.	Ab	0-	0-	Aa
AMJ CAMPBELL VAN LINES INC. [6]	Cb			
AMOK LTD.	Cb	Aa	Cb*	Ac*
AMR GROUND HANDLING SERVICES	Ca	0-	Cc*	Ab
ARMADALE COMMUNICATIONS LIMITED	Cc	0-	Cb*	Cb*
ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD.	Cb	Cb*	Cc*	Bc
ARROW TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	Cb	Ab	Ab	Bc

[6] This employer was assessed for only one designated group because its report did not comply fully with the Act.

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with disabilities	Members of visible minorities
ATLANTIC TOWING LTD.	Cb*	Cb*	0-	Ab*
ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	Cc	Ca	Bc	Ab
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	Ca	Cb*	Cc*	Bb
AUTO HAULAWAY INC.	Cc	Cb*	Cc*	Cc*
BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	Bb	0-	0-	Ab
BANK OF AMERICA CANADA	Ab	Cb*	Cb*	Aa
BANK OF CANADA	Ba	Cc	Bc	Aa
BANK OF CREDIT AND COMMERCE CANADA	Cc	0-	Cb*	Aa
BANK OF MONTREAL	Ba	Cc	Cc	Aa
BANK OF NOVA SCOTIA	Bc	Cb	Ab	Aa
BARCLAYS BANK OF CANADA	Bc	Cb*	Cb*	Aa
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	Cc	Ab	Cb*	Cc*
BELL CANADA	Ba	Cb	Bc	Aa
BELL CELLULAR INC.	Ba	0-	Cb*	Aa
BIG HORN TRANSPORT LTD.	0-	Ac*	Ac*	Cc*
BIG WHEELS TRANSPORT & LEASING LTD.	Cb	0-	0-	Cb*
BILL THOMPSON TRANSPORT LIMITED	Ca	Cc*	Cb*	0-
BOYD MOVING AND STORAGE LIMITED	Ca	0-	Ac	Cb*
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	Cc	Ca	Ca*	Aa
BRINKS CANADA LIMITED	Ca	Ca*	Bb	Bc
BRITISH AIRWAYS PLC	Ba	0-	Cc*	Ab
BRITISH COLUMBIA MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	Cc	Bb	Bc	Bc
BRITISH COLUMBIA STENA LINE LTD.	Cb	0-	0-	0-
BRITISH COLUMBIA TELEPHONE COMPANY	Ba	Cb	Bc	Aa
BRITISH COLUMBIA TELEVISION BROADCASTING SYSTEM LTD.	Ca	Cb*	Cb*	Ab
BUCKERFIELD'S LIMITED	Cc	Cb*	Bc*	Cb*
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	Ba	Cb*	0-	Aa
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD	Cc*	0-	0-	Cc*
BYERS TRANSPORT LIMITED	Ca	Cc	Ab	Cc
CABANO EXPEDITEX INC.	Ca	Cb*	Ca	Cb*
CABLECASTING LIMITED	Ba	Cb*	Cb*	Ac
CABLENET LIMITED	Bb	Cc*	Bc	Cc*
CALGARY TELEVISION LIMITED	Cb	0-	0-	Cb*
CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	Cb	Bb	Ca*	Cb*
CAMECO-CANADIAN MINING AND ENERGY CORPORATION	Ca	Aa	Bc	Ba
CANADA 3000 AIRLINES LIMITED	Ba	0-	Cb*	Ac
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	Cb*	Cb*	Cc*	Bc
CANADA COUNCIL	Bb	Bb*	Cc*	Cc*
CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	Bc	Ca*	Cc*	Bb
CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	Ba	Ba	Cc	Ab
CANADA PORTS CORPORATION	Bb	Cb*	Cb*	Cb*
CANADA POST CORPORATION	Ab	Bc	Bc	Ab
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	Cb	Bc	Bb	Aa

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with disabilities	Members of visible minorities
CANADA TRANSPORT GROUP LIMITED	Cb	Cc*	Ab	Cb*
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.	Bc	Bc	Bb	Ab
CANADIAN BANKERS' ASSOCIATION	Bb	0-	0-	Bb
CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	Ca	Ba	Bc	Aa
CANADIAN FILM DEVELOPMENT CORPORATION	Aa	Cb*	Cb*	Cc*
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	Ca	Ab*	Cc*	Cc*
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	Ca	Bc	Bc	Bb
CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	Ca	Cc*	Bc	Ab
CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	Bb	Cc	Ac	Aa
CANADIAN MOTORWAYS LTD.	Cb	Aa	Ba	Ba
CANADIAN NATIONAL RAILWAYS COMPANY	Ca	Ca	Bc	Ab
CANADIAN PACIFIC EXPRESS & TRANSPORT LTD.	Ca	Bb	Bc	Ab
CANADIAN PACIFIC LIMITED	Bb	0-	Cc*	Ab
CANADIAN PRESS	Bb	Cc*	Cc*	Bb
CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	Cb	0-	0-	Aa*
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	Cb	Cc*	Cb*	Ab
CANADIAN WESTERN BANK	Ba	0-	0-	Bb*
CANADIAN WHEAT BOARD	Bc	Cc*	Cc*	Aa
CANWEST BROADCASTING LTD.	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
CANWEST PACIFIC TELEVISION INC.	Cc	Cb*	Cb*	Aa
CAP COMMUNICATIONS, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	Cc	0-	Bb	Cb*
CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION	Ca	Cc*	Ac	Bb
CARGILL LIMITED	Cb	Ca	Bc	Ca
CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	Bb	Cc*	Cb*	0-
CAST NORTH AMERICA (1983) INC.	Ba	Cc*	Cc*	Ab
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	Ba	0-	0-	Ab
CFCF INC.	Cb	Cc*	Cc	Ab
CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	Cc	Cb*	Cb*	Ca*
CFCW LTD.	Ca	Cc*	0-	0-
CFPL BROADCASTING LIMITED	Ca	0-	Cc*	Cc*
CFQC BROADCASTING	Cb	Cc*	Cc*	Ab*
CFTO-TV LIMITED	Bc	0-	Cc*	Ab
CHASE MANHATTAN BANK OF CANADA	Ba	0-	Cb*	Ab
CHEK-TV LIMITED	Bc	0-	Cb*	0-
CHUM LIMITED	Ca	Cc*	Cc*	Bb
CITIBANK CANADA LIMITED	Ba	Cb*	Cc*	Ab
CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP	Ba	0-	Cc*	Cc*
CKNX BROADCASTING LIMITED	Ca	0-	0-	0-
COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE REGIONALE DE L'OUTAOUAIS	Ca	0-	Cc*	Cc*
CONAIR AVIATION LTD.	Cc	Cb*	Bb	Bb
CONSOLIDATED AVIATION FUELING SERVICES INC.	Ca	Ab*	Cc*	Ab
CP RAIL, DIVISION OF CANADIAN PACIFIC LIMITED	Ca	Ba	Bb	Bb

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with disabilities	Members of visible minorities
CREDIT SUISSE CANADA	Ba	0-	Ab*	Bb
CSP FOODS LTD.	Ca	Cb*	Cc*	Ba
CSX TRANSPORTATION INC.	Ca*	0-	0-	Cb*
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	Ba	0-	Cb*	Bb
DAY & ROSS INC.	Cc	Ca*	Cc	Cb
DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	Ca	Cc*	Cc*	Cb*
DELTA AIR LINES INC.	Bc	Cc*	Cc	Ab
DENISON MINES LIMITED	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD	Aa	0-	Cb*	Ab
DICOM DIRECT COMMUNICATIONS CANADA LTD.	Ba	0-	0-	0-
DYNAMEX EXPRESS INC.	Bb	Cb*	Cc*	Aa
EASTERN AIR LINES INC.	Aa	0-	Cb*	Ab
ELDERS GRAIN COMPANY LTD.	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	Bb	Cc*	Cb*	Ab
EMPIRE STEVEDORING LTD.	Cb	0-	0-	Cb*
ENERCHEM TRANSPORT INC.	Cb*	Ab*	Cc*	Ab
ERB TRANSPORT LIMITED	Ca	Cc*	Bc	Cc*
EXECAIRE INC.	Ca	0-	0-	Cc*
EXECUTIVE SECURITY SERVICES	Ab	0-	Cb*	Ab
EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	Ba	Cc*	Ca	Bc
FARM CREDIT CORPORATION CANADA	Ba	Cb*	Bb	Ba
FEDERAL BUSINESS DEVELOPMENT BANK	Bc	0-	Ca*	Ac
FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	Cb	Cc	Bc	Ab
FEDNAV LIMITED	Cb	0-	Cc*	Ab
FEED-RITE LTD.	Cb	Cc*	Cc*	Cc*
FIELD AVIATION COMPANY LIMITED	Cc	Cc*	Ca*	Aa
FREDERICK TRANSPORT LIMITED	Cc	0-	0-	0-
FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	Ca	Bc*	Aa*	Bc*
FUNDY CABLE LTD.	Ba	Aa*	Cc*	Ab*
G. M. ARMOUR & SON LTD.	Cb	Cc*	Cc*	0-
G.T.L. TRANSPORT GROUP (1989) INC.	Cb	Ca*	Cb*	Ba
GENERAL ELECTRIC CANADA INC. NUCLEAR DIVISION	Ca	0-	Cc*	Cb*
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	Ca	Cb*	Cb*	Bc
GRAY COACH LINES LIMITED	Cb	Cb*	Cc*	Ca
GREAT LAKES PILOTAGE AUTHORITY LTD.	Cb*	0-	Cb*	Ca*
GREY GOOSE BUS LINES (MANITOBA) LTD.	Cc	Cb*	Cb*	Ac
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	Cb	Cc*	Cb	Bb
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	Cb	Ca*	Cc*	Cb*
GULF CANADA RESOURCES LIMITED	Cc	Cb*	Cc*	Ab
H & R TRANSPORT	Cc	0-	0-	Cb*
H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	Ca	Cb*	Cb*	Cc*
HARBOURFRONT CORPORATION	Aa	Ca*	Ca*	Bb
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	Cb	Cc*	0-	Cb*

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with disabilities	Members of visible minorities
HONGKONG BANK OF CANADA	Ba	Cc	Bc	Aa
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LTD.	Cb	0-	0-	Ac*
HUDSON BAY MINING & SMELTING COMPANY LIMITED	Cb	Aa	Ac	Bc
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (CALGARY) INC.	Cc	0-	0-	0-
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (TORONTO) INC.	Ba	0-	0-	Cc
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	Ba	0-	0-	0-
IMPERIAL OIL LIMITED	Ca*	Cc*	Cc*	Cc*
IMPERIAL ROADWAYS LTD.	Cb	Ac	Bc	Cb
INNOTECH AVIATION ENTERPRISES LIMITED	Cb	Ca*	Cb*	Aa
INTAIR INC.	Ba	0-	Cc*	Cb*
INTER-CITY TRUCK LINES (CANADA) INC.	Ca	0-	Cb*	Cb*
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	Ba	0-	Cc*	Aa
INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	Ba	Cc*	Cc*	Aa
INTERPROVINCIAL PIPE LINE COMPANY, DIVISION OF INTERHOME ENERGY INC.	Cb	Bc	Cb*	Ab
ISLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	Cb	0-	Cc*	Cb*
J. I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	Ac	Cc*	Cb*	Ca
JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	Bb	0-	Cc*	Cc*
JOHN GRANT HAULAGE LIMITED	Cc*	Cb*	0-	0-
KENT LINE LIMITED	Cb	0-	0-	Ab
KEY RADIO LIMITED	Cc	0-	Cc*	Cb*
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	Ca	Cc*	0-	Cc*
KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	Cb*	Ab*	Cc*	Cc*
KINGSWAY TRANSPORTS LTD.	Cb	Bb	Bb	Bb
KLEYSEN TRANSPORT LTD.	Cb	Cb	Ca	Bc
KLM ROYAL DUTCH AIRLINES	Bc	0-	Cc*	Ac
LAIDLAW CARRIERS INC.	Cb	Cc*	Cc*	Ca*
LAKEHEAD FREIGHTWAYS LIMITED	Cc	Aa*	0-	Cb*
LAURENTIAN BANK OF CANADA	Ba	Cc*	Ca	Ba
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.	Ca	Cb*	Cc*	Cc*
LIQUID CARGO LINES LIMITED	Cb*	0-	0-	Cb*
LLOYDS BANK CANADA	Bc	Cb	Bb	Ab
LOGISTEC CORPORATION	Ca	0-	Cb*	0-
LOOMIS ARMORED CAR SERVICE LTD.	Cb	Cb*	Cb	Bb
LOOMIS COURIER SERVICE, DIVISION OF MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	Ca	Cc	Bc	Ab
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	Ba	0-	Cb*	Ab
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.	Cb	0-	Cb*	0-
MACLEAN HUNTER CABLE T.V., DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	Ca	Cb*	Ac	Ac
MACLEAN HUNTER CABLE TV (OTTAWA) LIMITED	Cc	Ab*	0-	Cb*
MACLEAN HUNTER COMMUNICATIONS INC.	Ba	Cc*	Cb*	Aa

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with disabilities	Members of visible minorities
MANITOBA POOL ELEVATORS	Ca	Cc*	Bc	Cb*
MARINE ATLANTIC INC.	Ca	0-	Bc	Cb*
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	Cb	0-	Cc*	0-
MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	0-	Cc*	Cc	Cc*
MARITIME ONTARIO FREIGHT LINES LIMITED	Ba	Ab*	0-	Cc*
MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE COMPANY	Bb	Ca*	Bb	Bb
MASTERFEEDS LTD.	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
MCCALLUM TRANSPORT INCORPORATED	Ca	Ab*	Cc*	Cc*
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	Cc	0-	0-	Cb*
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	Cc*	Ab*	Ac	Cc*
METROPOL SECURITY LTD.	Ab	Aa	Cb*	Aa
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
MIDLAND TRANSPORT LIMITED	Ca	Cc*	Bb	Ba
MISENER HOLDINGS LIMITED	Ca	Ab*	Cc*	Ab
MLM FLOUR PRODUCTS, MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS	Ca	Cc*	Cc*	Aa
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	Ba	Cb*	Cb*	Cb*
MONARCH BROADCASTING LTD.	Ba	0-	Cc*	Cc*
MONTREAL PORT CORPORATION	Ca	0-	Ab	Ab
MONTREAL SHIPPING INC.	Ba	Bb*	Cb*	Ba
MORGAN BANK OF CANADA	Bb	Cb*	Cb*	Ac
MOTOROLA CANADA LIMITED	Bb	0-	Cc*	Cb*
MULLEN TRUCKING LTD.	Ca	Ac*	Cc*	Cc*
MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	Bb	0-	0-	Ab
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	Cb	Ac*	Cb*	Cc*
N. M. PATERSON & SONS LIMITED (TRANSPORTATION)	Ca	Cb*	0-	Ab
N. M. PATERSON & SONS LIMITED (COMMUNICATIONS)	Cc	0-	Cb*	Cb*
N. YANKE TRANSFER LTD.	Cb	0-	0-	Cb*
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	Ca	Cb*	Cc*	Cb*
NATIONAL ARTS CENTRE	Ba	0-	Cb*	Ca
NATIONAL BANK OF CANADA	Bb	Bb	Bc	Ba
NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	Bb	0-	0-	0-
NATIONAL BANK OF PARIS (CANADA)	Bb	Cc*	0-	Aa
NATIONAL CAPITAL COMMISSION	Aa	Ca*	Cb*	Bb
NATIONAL MOBILE RADIO COMMUNICATIONS INC.	Cc	0-	Cb*	Cb*
NATIONAL PAGETTE LTD.	Bc	0-	Cb	Ab
NESEL FAST FREIGHT INC.	Cc	Ca*	0-	Ca*
NEW BRUNSWICK TELEPHONE COMPANY LIMITED	Ca	0-	0-	0-
NEWCAP BROADCASTING LIMITED	Cc	Cb*	Cb*	Cc*
NEWFOUNDLAND DOCKYARD CORPORATION	Ca	0-	Cc*	0-
NEWFOUNDLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	Cb	Cc	Bb	Ca*
NIAGARA TELEVISION LIMITED	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORATED	Bb	Cc*	Cc*	Cc*
NORDION INTERNATIONAL LTD.	Ca	Cb*	Cc	Ab

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with disabilities	Members of visible minorities
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED	Bc	Cc*	Cc*	Cc*
NORTHERN TELECOM CANADA LIMITED	Cb*	Cc*	Ac	Aa
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	Bb	Cc*	Cc*	Cc*
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	Cb	Ca	0-	Cb*
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	Cc	0-	0-	0-
NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED	Ca	Cb*	Ac	Aa
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS	Cb	Cb	Cc*	Cb*
NORTHWESTEL INC.	Ca	Bb	Cb*	Aa
OGILVIE MILLS LTD.	Ca	Cc*	Bc	Ac
ONTARIO EXPRESS LTD.	Cb	Cc*	Cb*	Ab
OTTAWA CARLETON REGIONAL TRANSIT COMMISSION	Ba	Ac	Ac	Aa
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	Cb*	Cc*	0-	Cc*
PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD.	Cb	0-	Cb*	Ca*
PARRISH & HEIMBECKER LIMITED	Ba	Ba	Ab	Bb
PATHONIC NETWORK INC.	Ca	0-	0-	0-
PAUL'S HAULING LTD.	Cc	Cc*	0-	Cc*
PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	Bb	Ab	Cb*	Bc
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	Ba	Ab*	Ab	Cc*
PENNER INTERNATIONAL INC.	Cc	0-	0-	0-
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	Ca	Cb*	Ac	Cb*
POLE STAR TRANSPORT INC.	Cb	Cc*	Cc*	Cc*
PORTER TRUCKING LTD.	Ca	Cb*	Cc*	Cc*
POWER BROADCASTING INC.	Cb	0-	0-	Cb*
PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	Cb*	Ca*	Ca*	0-
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	Cb	Ac*	Cc*	Cb*
PUROLATOR COURIER LTD.	Ca	Cc	Bc	Bc
QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	Cc*	Ab*	0-	0-
RADIO 1540 LIMITED	Cb	0-	0-	Ac
RADIO FUTURA LTEE	Bc	Bc*	Bc*	0-
RADIO NORD INC.	Cb	0-	Cc*	0-
RADIOMUTUEL INC.	Ca	0-	0-	Cc*
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	Bb	0-	Cb*	Cc*
REGINA CABLEVISION CO-0PERATIVE	Bb	0-	0-	Aa*
REIMER EXPRESS LINES LTD.	Cb	Cb*	Ba	Bb
REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.	Ca	0-	Cc*	Cc*
REUTERS CANADA LIMITED	Bb	0-	0-	Ac
RICHARDSON TERMINALS LIMITED	Cc*	Aa*	Ca*	0-
RIO ALGOM LIMITED	Cc	Ab	Bc	Bb
RIVTOW STRAITS LIMITED	Ca	Cc	Bc	Ab
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	Cb	Cc*	Bc	Cc*
ROGERS BROADCASTING LIMITED	Bb	Cc*	Cb*	Cb
ROGERS CABLE TV LIMITED	Cc	Aa	Bb	Ab
ROGERS CANTEL INC.	Bc	Cc*	Cb*	Ab

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with disabilities	Members of visible minorities
ROYAL BANK OF CANADA	Bb	Ca	Ac	Aa
ROYAL CANADIAN MINT	Cc	Bc	Ac	Ab
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	Ca	Ca	Bc	Ba
SASKATOON TELECABLE LTD.	Ca	Cb*	Cc*	Cb*
SASKWEST TELEVISION INC.	Cb	Cc*	0-	Cc*
SCARBORO MOVERS	Cb	0-	Cc*	Ab
SCOTPAGE CORPORATION LTD.	Bc	0-	0-	Aa
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	Cb	Bb	Ac	Ac
SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC.	Ba	Cc*	Cb*	0-
SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD.	Bc	Ab*	Aa*	Cb*
SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.	Cc	0-	Cb*	Cc*
SHAW RADIO LTD.	Ba	0-	Cb*	0-
SKYLINE CABLEVISION LIMITED	Cc	0-	Cc*	Cb*
SLACK TRANSPORT LIMITED	Cc	Aa*	Cc*	Ca*
SMT (EASTERN) LIMITED	Cc	Ab*	Cc*	0-
SOCANAV INC.	Cb	Ac*	Cb*	Ab
SOCIETE GENERALE (CANADA)	Ba	0-	0-	Ac*
SPORTS NETWORK	Ba	0-	Cc*	Ab
ST. LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY	Cc	Ab	Bc	Ba
STANDARD CHARTERED BANK OF CANADA	Bc	0-	0-	Ba
STANDARD RADIO INC.	Cc	0-	Cc*	Cc*
SUNWAPTA BROADCASTING, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	Cc	Cc*	Cc*	Cb*
SWISS BANK CORPORATION (CANADA)	Bb	0-	Cb*	Ab
TAGGART SERVICES LIMITED	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
TALLMAN TRANSPORT LTD.	Cc	Cb*	Ca*	Cb*
TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED	Cc	0-	0-	Cc*
TECHNAIR AVIATION	Cb	Cb*	Cc*	Ab*
TELE-METROPOLE INC.	Ca	Cc*	Cc*	Cb*
TELEGLOBE CANADA INC.	Ca	Cb*	Cc	Ac
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	Cc	0-	0-	0-
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	Bc	Cc*	Cc*	Cc*
TELESAT CANADA	Cb	Cb*	Cc	Ab
THERATRONICS INTERNATIONAL LTD.	Ca	0-	Ab	Bb
THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	Ca	Cb*	Cc*	Cc*
TIME AIR INC.	Bb	Cc*	Bc	Bb
TIME COMMUNICATIONS LIMITED	Bb	Bb*	Cb*	Ca*
TIPPET RICHARDSON LIMITED	Cb	Aa	Ba	Ac
TNT CANADA INC.	Ca	Ca	Bc	Ba
TORONTO AIRWAYS LIMITED	Cb	0-	Cc*	Ca*
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	Ca	0-	Ac	Aa
TORONTO TERMINAL RAILWAYS COMPANY	Cb	Ac*	Ac	Ab
TORONTO-DOMINION BANK	Bc	Cb	Ab	Aa

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with disabilities	Members of visible minorities
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	Cb	0-	Cc*	Bc
TRANS-NORTHERN PIPELINES INC.	Cc	0-	Cc*	Ab*
TRANSCANADA PIPELINES LTD.	Cb	Ab	Ac	Aa
TRANSPORT DESGAGNES INC.	Cb*	0-	0-	Cc*
TRANSPORT GUILBAULT INC.	0-	0-	0-	0-
TRANSPORT MCCALLUM (QUEBEC) INC.	Cc	Cb*	Aa	0-
TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE	0-	0-	0-	0-
TRANSPORT THIBODEAU INC.	0-	0-	Cc*	0-
TRANSPORTS PROVOST INC.	Cb	Cc*	Cc*	Bb
TRANSX LTD.	Ca	Cb*	0-	Cb*
TRENTWAY-WAGAR INC.	Cb*	Ac*	0-	Cc*
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	Cc	0-	Cb*	Cb*
TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	Cb	Cc*	Bc	Ab
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	Ba	Cc*	Cb*	Ab*
ULS CORPORATION	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
UNION BANK OF SWITZERLAND (CANADA)	Ba	0-	0-	Aa
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	Ca	Cb*	Bb	Bc
UNITED PARCEL SERVICE CANADA LIMITED	Cc	Cc	Bb	Ab
UNITEL COMMUNICATIONS INCORPORATED	Cb	Bb	Bb	Aa
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	Cb	0-	0-	Cb*
VANCOUVER PORT CORPORATION	Ba	Cb*	Cb*	Aa
VERREAULT NAVIGATION INC.	Cb	0-	0-	0-
VIA RAIL CANADA INC.	Cb	Cc	Bc	Aa
VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	Cc	Cc*	Cb*	Ab
VIDEOTRON LTD.	Ba	0-	Cc*	Cb*
VIKING HELICOPTERS LIMITED	Ca	0-	0-	Bb*
VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	Cb	Cc*	Cc*	Bc
VOYAGEUR INC.	Cb	Cb*	0-	Cc*
W. J. MOWAT LIMITED	Cc	Ab*	Ca*	Aa
WARDAIR CANADA INC.	Bb	Ba	Ba	Aa
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	Ca	Cc*	Cc*	Ba
WESTCOAST ENERGY INC.	Cb	Bc	Ac	Aa
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	Cc	Cc*	Cc*	Cb*
WESTERN CABLESYSTEMS LTD.	Bb	Cc*	Cc*	Bb
WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.	Ca	Cb*	Cb*	Cc*
WESTERN MANITOBA BROADCASTERS LIMITED	Ca	Cb*	0-	Cc*
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
WESTSHORE TERMINALS LTD.	Cb	Cc*	Cc*	Cc*
WHITE PASS SYSTEMS LTD.	Cc*	Cc*	Ca*	0-
WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	Ca	Cc*	0-	0-
WILLIAMS MOVING & STORAGE (B.C.) LTD.	Cc	Aa*	Cc*	Ca*
WINNIPEG VIDEON INCORPORATED	Cc	0-	Ca*	Bb*
WORLDWAYS CANADA LTD.	Cc	Cb*	Cb*	Aa
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	Cc	0-	Cc*	Cc*
YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ALASKA WEST EXPRESS INC.	Cc*	Ab	0-	0-
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	Bb	0-	Ca*	Cb*

Summary of Results

This section summarizes some key findings of this year's assessment of employers. Note that the extent to which various designated groups are disadvantaged varies substantially from one employer to another. Also, the amount of work needed to remedy this situation varies widely between employers and designated groups.

The equity profile of designated groups was fully documented for the first time when employers covered under the Act submitted their employment equity reports for 1987. The employer assessments for 1989 provide more information for analysing the status of the designated groups and the progress made during the last reporting year.

The results of employers on Ranking I and Ranking II are summarized for each designated group.[7] More information is given on particular indicators when it would help to explain the results obtained for these rankings.

Women

Almost all employers (364) reported at least one woman in their work forces in 1989.[8] Of these employers, 12 received an "A" on Ranking I; 106 received a "B", and 246 received a "C". More than two-thirds (68.03%) of employers were in the bottom category — employers who either reported no women, or received a "C" on Ranking I — compared to 3.25% who were ranked "A". Relatively low scores on all three indicators used in the Ranking I explain the large number of employers found in the "C" group. Almost two-thirds (64.29%) of employers reported a representation[9] for women that was less than 80% of the provincially weighted external representation of the group. Moreover, 83.63% reported an occupational distribution for women that rated less than 80% of that of men. Finally, 75.44% reported a salary distribution for women that rated less than 80% of that of men.[10]

However, most employers reported some progress for women. More than 38% (141) of employers received an "a" on Ranking II — ranking of progress — 129 received a "b", and 94 received a "c". Significantly, one-third (34.15%) of the 246 employers who were assigned a "C" on the Ranking I received an "a" on Ranking II, while 36.18% received a "b".

Aboriginal Peoples

One-third of employers (123) reported no aboriginal peoples in their work forces in 1989. Of the 245 employers who reported having at least one member of this group on staff, 45 received an "A" in Ranking I, 29 received a "B", and 171 received a "C". Nearly four in five (79.89%) employers were in the bottom category, compared to 12.23% who were ranked "A". The relatively large proportion of employers in the bottom category can be related primarily to the low representation of aboriginal peoples. Over three-quarters (76.36%) of employers reported either no members of the group, or a representation that was less than 50% of the provincially weighted external representation of the group. Only 67 employers reported enough aboriginal peoples to be assessed on the occupational-distribution and salary-distribution indicators.

A relatively large number of employers (139) increased the representation of aboriginal peoples during 1989. However, only 15% of employers (37) received an "a" on Ranking II (progress), 99 received a "b", and 109 received a "c". From the 171 employers who were assigned a "C" on Ranking I, only 11.05% received an "a" on progress, compared to 51.46% who received a "c".

---

7 This section is based on 369 cases. N. Yanke Transfer Ltd. was added to the 367 employers who were covered by the analysis contained in the previous chapters. One employer was assessed separately for two industrial sectors. However, one employer was assessed only for women (see footnote number 6). Accordingly, the number of cases for the other three designated groups was only 368.

8 Note that temporary employees were excluded from the assessment.

9 Readers should bear in mind that the uneven distribution of certain designated groups across provinces and territories is taken into account by indicator number one. For more details, see note number one in the "Technical Notes on Ranking" at the end of this chapter.

10 These two indicators were used for 342 employers who had enough members of the group.

Persons with Disabilities

More than one in five (21.74% or 80) employers did not report any persons with disabilities in their work forces in 1989. Of the remaining 288 employers, 34 were assigned an "A" on Ranking I, 57 were assigned a "B", and 197 were assigned a "C". More than three-quarters (75.27%) of employers were found in the bottom category, compared to 9.24% who received an "A". The relatively high proportion of employers assigned a "C" for persons with disabilities results from a generally low representation of the group, compared to its provincially weighted external representation. Indeed, 304 employers reported either no persons with disabilities in their work force, or a representation of the group that was below 50% of its provincially weighted external representation.

Results obtained by employers on the occupational-distribution and salary-distribution indicators were generally encouraging. Of the 101 employers who were assessed on these two indicators, 67 reported an occupational distribution for persons with disabilities that was similar to that of white men and women without disabilities – control group – in the same employer's work force, and 75 reported a salary distribution that was similar.

A relatively large number of employers reported little or no progress for persons with disabilities in 1989. Less than 10% of employers (24) received an "a" on Ranking II, 99 received a "b" and 165 received a "c". From the 197 employers who received a "C" on Ranking I, only 17 received an "a" on Ranking II, compared to 108 who received a "c".

Members of Visible Minorities

Almost 12% (42) of employers reported no members of visible minorities in their work forces in 1989. Of the remaining 326 employers, 127 were assigned an "A" on Ranking I, 60 were assigned a "B", and 139 were assigned a "C". Almost one-half (49.18%) of employers were in the bottom category compared to 34.51% who were ranked "A".

This relatively positive situation largely results from the performance of employers on the occupational-distribution and salary-distribution indicators. Out of 180 employers ranked on these two indicators, 106 reported an occupational distribution for members of visible minorities that was similar to that of white men and women without disabilities in the same employer's work force, and 134 reported a salary distribution that was similar.

The ranking on progress, Ranking II, was also encouraging for members of visible minorities. Less than 30% (29.75%, or 97) of employers assessed were assigned a "c" on the progress ranking; 148 were assigned a "b" and 81 were assigned an "a". However, only 15 of the 140 employers who received a "C" on Ranking I received an "a" on Ranking II, compared to 64 who received a "c".

Technical Notes on Ranking

Five indicators were used to rank employers in their achievement of equity:

1. Representation of the group measured against external data

Because the representation of designated groups can vary widely across the country, census data were used as an external point of comparison, weighted to fit the regional distribution of each employer's total work force. The reference provided by the provincially weighted external representation of the group is the key factor used for ranking employers. It is obtained by multiplying the share of the employer's work force found in each province by the representation of the designated group in the work force of that province. The results for each province are then added together.[11]

The following example illustrates this formula: 60% of the work force of company A is in Quebec, where the representation of aboriginal people is 1.1%; 40% of the work force of company A is in the Yukon, where the representation of aboriginal people is 16.6%. The weighted figure for aboriginal peoples for that company will be:

% of company employees per province		provincial aboriginal representation		
.6	X	1.1	=	.66
.4	X	16.6	=	+ 6.64
Weighted external representation			=	7.3%

Employers receive points according to how the representation of a designated group in full-time and part-time employment compares with these external data: three points if the representation of the group equals 95%[12] or more of their proportion as found in the external reference, two points if it is lower than 95% but at least 80%, one point if the representation is below 80% but at least 50%, and none if the representation of the group falls below 50%.

2. Distribution of members of a designated group by occupational categories

This indicator compares the occupational distribution of a designated group with that of a control group[13] in full-time and part-time occupations. It is a good indicator of the quality of jobs occupied by members of a designated group relative to the rest of an employer's work force, because it reflects the group's distribution in occupations with better salaries, more responsibilities and increased chances for advancement.

To arrive at a value for this indicator, each employment equity occupational group is assigned a value of one to three.[14] For each occupational group, this value is then multiplied by the share of a designated group found in the occupation. The results for each occupational group are then added together, and the procedure is repeated for the control group.

Finally, the performance of the employer is assessed by comparing the value obtained for a designated group with that obtained for the control group. Employers receive two points if the value obtained for the designated group is at least 95% of that obtained for the other employees, one point if it is below 95% but at least 80%, and none if it falls below 80%.

3. Distribution of members of a designated group across salary ranges

This indicator compares the distribution of members of a designated group across broad salary ranges to that of a control group in full-time occupations within the company. The purpose is to establish whether the salary structure is different between members of a designated group and the control group.

Employees are separated into three broad salary ranges and assigned a different weight accordingly. Employees earning more than $40,000 receive a weight of three. Those earning between $25,000 and $39,999 receive a weight of two, and those earning less than $25,000 receive a weight of one. For each of these three ranges, the value (one, two or three) is multiplied by the share of the designated group found in it – men and women separately. The results for each salary range are then added together and weighted to reflect the gender composition of the designated group in the company. This procedure is repeated for the control group and weighted to reflect the gender composition

---

[11] The following formula is used to calculate this figure for each employer:

$$WER_g = \sum_{i=1}^{n} (P_i \times RW_{gi})$$

where
WER_g = weighted external representation of designated group g
P_i = proportion of the employer's work force in province i
RW_{gi} = representation of group g in the work force of province i
n = number of provinces and territories

The work force figures of designated groups are drawn from Tables 3 and 12 of *Employment Equity Availability Data Report on Designated Groups from the 1986 Census of Canada*, prepared by Data Development and Systems Analysis, Employment Equity Branch, Employment and Immigration Canada.

[12] The first two cut-off points were adjusted to match those used for indicators two and three below.

[13] Since the occupational and salary distributions are specific to each employer, the situation of a designated group is assessed using a control group as a yardstick specific to each employer. Women were compared to men in the company while the other three groups were compared to white men and women without disabilities in the company.

[14] Upper-level Managers, Middle and Other Managers, Professionals, and Skilled Crafts and Trades Workers are assigned a value of three, Semi-professionals and Technicians, Supervisors, Foremen/women, and Semi-skilled Manual Workers a value of two, and Clerical Workers, Sales Workers, Service Workers and Other Manual Workers a value of one.

of the designated group.

Finally, the group's result is compared to that of the control group. Employers receive two points if the value obtained for the designated group is at least 95% of that obtained for the other employees, one point if it is below 95% but at least 80%, and none if it falls below 80%.

4. Rate of increase in the representation of the designated group

This indicator reflects the estimated increase or decrease in the representation of a designated group employed full time and part time during the year. The net effect of hirings and terminations of group members is subtracted from the number of group members working for the company at the end of the year. The same calculation is made for the total number of employees in the company. The representation of the group at the beginning of the year is estimated using the two revised figures. The difference between the representation of the group at the end and at the beginning of the year is then divided by the representation of the group at the beginning of the year. The result shows whether the representation of the group has increased or decreased during the year as a direct result of hirings and terminations, and by what proportion.

This indicator is designed to filter out changes in the representation of a designated group due to reporting adjustments, such as readministering self-identification surveys.

Employers who received less than three points on indicator number one receive two points if the representation of the group increased by more than 5%, one point if the representation remained the same or increased by up to 5%, and none if it decreased. Employers who received three points on indicator number one are given two points if they at least maintained the representation of the designated group, and one point if it decreased. It is important to note in this last case that, although the representation of the group decreased during the year, it is still at least 95% of the external representation of that group (see indicator number one).

5. Share of promotions compared to representation

This last indicator shows whether members of designated groups who were employed received an equitable share of promotions, by assessing the share of promotions received by those members of a designated group who were in an employer's work force. Because the share of promotions received by a group depends directly on its representation of the group, it can only be assessed as a proportion of the latter.

It is obtained by subtracting the representation of the designated group in full-time and part-time occupations in the company from the share of promotions received in the same employment categories. The result is then divided by the representation of the group in the company.

Employers receive two points if the value of the indicator is above 5%, one point if it does not exceed 5% but is not below -5%, and none if it falls below -5%.

1991 LEGISLATIVE REVIEW

1991 will be a crucial year for everyone involved in and affected by the Employment Equity Act. Section 13 of this Act requires that a comprehensive review of the provisions, operations and effectiveness of the legislation be carried out five years after its coming into force, and at the end of every three-year period thereafter.

This review is a formal and political process. The Review Committee will be designated or established by the House of Commons. The committee will determine its terms of reference and the specific way it plans to carry out the review; it may wish to consult with interested parties nationally and perhaps regionally, and to solicit briefs and research. Finally, the committee will prepare a summary of its findings and recommendations for the legislation and table a report in Parliament.

To prepare for this formal process, Employment and Immigration Canada has disseminated a *Discussion Paper on the Employment Equity Act.* The document is intended to focus discussion on key aspects of the legislation and to stimulate dialogue among employers, designated group representatives and unions. Interested parties were invited to submit their comments and suggestions.

A series of working-level meetings was held to share ideas and develop suggestions. Individuals representing national, provincial and local organizations and associations of labour, business and designated groups were invited to share their views and to formulate recommendations for possible improvements to the Act.

The comments and suggestions submitted during the consultation process will be consolidated into a report outlining the various matters and the range of opinions. This report will be considered a background research document and may be presented to the parliamentary committee.

Once the parliamentary committee has completed its review and reported its findings and recommendations to Parliament, the government will consider appropriate action and table its response in Parliament. If changes to the Act are required, the government will propose amendments through the usual legislative process.

APPENDIX A:

NOTES ON DATA

On June 1, 1990, federally regulated employers and Crown corporations with 100 employees or more were required to submit their third annual reports under the Employment Equity Act. A total of 368 employers' reports were submitted to Employment and Immigration Canada. Due to reporting problems (late or problematic reports) and the schedule for the Employment Equity Act Annual Report, 367 or 99% of the employers' reports were included in the data base for the analysis and consolidation required under Section 9 of the Employment Equity Act. The 1989 employers' reports included 630,161 permanent full-time, permanent part-time and temporary employees.

Key Concepts

The Employer's Report

Employers are required to report according to six standard forms.[1] These forms contain the following information:

Form 1 identification of employer, summary statistics and the certification of accuracy;

Form 2 distribution of all employees by designated group, occupational category and salary quartiles;

Form 3 distribution of all employees by designated group and salary range;

Form 4 employees hired, categorized by designated group;

Form 5 employees promoted, categorized by designated group; and

Form 6 employees terminated, categorized by designated group.

Forms 2 to 6 are divided into three sets: set "A" for full-time employees, set "B" for part-time employees and set "C" for temporary employees. The forms for temporary employees are required only where temporary employees account for 20% or more of the employer's work force. Employers must submit the forms both for each industrial sector where there are 1,000 or more employees, and for each province and each designated Census Metropolitan Area in which they employ 100 or more employees.[2] At the Census Metropolitan Area level, only Forms 2A and 2B are required.

---

1 Copies of the legislation, including forms 1-6, are available from:
Legislated Employment Equity Program
Employment Equity Branch
Employment and Immigration Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J9

2 The eight designated Census Metropolitan Areas are:
Calgary, Alberta
Edmonton, Alberta
Halifax, Nova Scotia
Montreal, Quebec
Regina, Saskatchewan
Toronto, Ontario
Vancouver, British Columbia
Winnipeg, Manitoba

For more information refer to: "Schedule 1", and "Technical Reference Paper No. 1: Geographic Location Maps for Employment Equity Reports", *Employment Equity Act and Reporting Requirements*, (Ottawa: Minister of Supply and Services Canada, 1986).

The figures used in the consolidation are derived directly from employers' possessive reports. Adjustments have not been made to the information supplied by the employers unless they gave their express agreement. In some instances, the accumulation of small errors in an employer's report led to inconsistencies between the total employees reported on form 2 and form 3. In other cases, there are inconsistencies in the number of men and women reported on a form and the totals. These inconsistencies have been left unadjusted.

Any comparison of information with that from the first reporting year should take into account certain changes in employers' methods of collecting data.[3] For example, some occupational groups have been reclassified since the first reporting year, and the results of self–identification surveys have changed the number of persons identifying themselves as members of designated groups.[4] The list of employers has also changed slightly since the first reporting year.[5]

Voluntary Self-identification

The Employment Equity Act requires employers to report employees as aboriginal peoples, persons with disabilities, or members of visible minorities, only if the employees have voluntarily identified themselves as such, or have agreed to be so identified by the employer. Therefore, the number of employees reported in these three groups may not be the actual number of designated group members employed. Employees may not wish to identify themselves as members of a designated group.

Occupational Groups

In order to fulfil their reporting requirements, employers were required to categorize their employee data by occupational category on form 2 (distribution of employees), Form 4 (employees hired), Form 5 (employees promoted) and Form 6 (employees terminated). The 12 occupational groups used by employers were specified by the employment equity legislation and are related to the classification system used by Statistics Canada in collecting its labour force data. The 12 groups are: Upper-level Managers, Middle and Other Managers, Professionals, Semi-professionals and Technicians, Supervisors, Foremen/Women, Clerical Workers, Sales Workers, Service Workers, Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers.[6]

---

3 There have also been additions and corrections to the 1987 employers' reports under the Employment Equity Act. For a summary of the major changes, please refer to the information brochure entitled "Update on Visible Minorities", published in May 1989.

4 See "Changes in the Representation of the Designated Groups" in this Appendix.

5 See Appendix C for a complete list of employers included in this analysis.

6 For more information on the classification of Occupational Groups refer to: "Schedule III" and "Technical Reference Paper No. 3: Occupational Groups for Employment Equity reports", *Employment Equity Act and Reporting Requirements,* (Ottawa: Minister of Supply and Services Canada, 1986).

Appendix A

Industrial Sectors

Employers covered under the Act were grouped according to the *Standard Industrial Classification: 1980* published by Statistics Canada. There are three major industrial sectors: banking, transportation and communications, corresponding to three of the major groups of the Standard Industrial Classification. The fourth industrial sector in the analysis is an aggregation of the employers who did not fall into the other three sectors. This grouping of employers is referred to in this report as other sectors.[7] It includes companies involved in several dissimilar sectors. Since companies in this group are not as homogeneous as companies in the other sectors, the reported results are more difficult to interpret.

The grouping of employers into broad industrial sectors allows comparisons to be made in the analysis between the industrial sector data as reported under the Employment Equity Act and data already collected by Statistics Canada. In some cases (such as banking) the entire sector is under federal jurisdiction, while in others (such as Transportation) only a portion of the section is under federal jurisdiction. In this latter case, the use of Standard Industrial Classification codes reported by employers makes it possible to configure Statistics Canada data in such a way as to allow for comparisons.

The Salary Calculations

Estimates of average salaries are based on information from Form 3 of the employer reports.

Because salary information is reported by salary ranges, estimates of average salaries were calculated using the midpoint of each range as a proxy for its salary value. Estimating the value of the highest salary range — $70,000 and over — was more difficult. In the first reporting year (1987), the mean value for the range was derived from projections of the salary distribution based on the regression of a semi-logarithmic curve. For the 1989 reporting year, this value was adjusted using the Canadian Price Index.[8]

The average salary estimates are reliable, but should be used mainly as an indication of the differences in earnings among groups, rather than as precise measurements of the salaries of employees under the Employment Equity Act.

Other measurements that were commonly used included the proportions of employees who were paid less than $25,000 or more than $40,000. These measurements were derived directly from Form 3 without further calculations.

---

7 Industrial sectors grouped in other sectors include:
Metal Mines
Coal Mines
Crude Petroleum and Natural Gas Industry
Fish Products Industry
Flour, Prepared Cereal Food and Feed Industry
Stamped, Pressed and Coated Metal Products
Industrial Chemicals Industries
Scientific and Professional Equipment Industries
Project Management Construction
Other Services Incidental to Construction
Grain Elevators Industry
Other Telecommunication Industries
Farm Products Wholesale
Business Financing Companies
Architectural, Engineering and Other Scientific and Technical Services
Other Business Services
Foreign Affairs and International Assistance
Human Resource Administration
Economic Services Administration
Theatrical and Other Staged Entertainment Services
Business Associations

8 The Canadian Price Index used for converting 1987 dollars to 1988 dollars was 1.04; for converting 1988 dollars to 1989 dollars, it was 1.05.

Changes in the Representation of Designated Groups

Changes in the reported representation of designated groups can be affected by many factors, including changes in the rate of self-identification of members of designated groups, changes in the mix of companies included in the analysis, and the net effect of hirings and terminations. In this year's analysis an effort has been made to delineate the sources of year-to-year changes in the reported representation of designated groups. This has been done in order to isolate the independent effect of hirings and terminations.

The independent effect of hirings and terminations was isolated by estimating a growth rate for the work force and for each designated group. When the estimated growth rate of a group is larger than that estimated for the workforce under the Act, then the independent effect of hirings and terminations is said to increase the representation of the group. Because this effect is only one factor contributing to changes in reported representation, it is entirely possible that the reported representation of a group could increase in a given year despite a lower growth rate from hirings and terminations. Such a situation can arise when employers readminister self-identification surveys and achieve higher response rates. In cases such as this, it is felt that a distinction should be made between changes in the reported representation of a designated group resulting from hirings and terminations activities, and those resulting from improved self-identification.

APPENDIX B

Designated Groups in the Canadian Labour Force

Table 1
Distribution of Educational Attainment of Persons, Aged 15 Years and Over, who were in the Labour Force, in 1985 or 1986, by Designated Group

Education Level	Total	Men	Women	Aboriginal Peoples	Visible Minorities	Persons with Disabilities*
All levels	13,857,775	7,759,600	6,098,175	294,420	872,700	752,990
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Less than grade 9	10.4%	12.2%	8.1%	16.3%	9.6%	23.7%
Some secondary-no certificates	24.1%	24.4%	23.9%	31.9%	20.0%	27.6%
Secondary school graduation or diploma	13.9%	12.1%	16.1%	10.0%	11.5%	8.8%
Some post-secondary, non-univ.-no certif.	7.5%	7.1%	8.1%	9.2%	7.3%	6.5%
Some university-no certificates	5.0%	5.1%	4.9%	4.5%	7.2%	3.0%
Trades certificate or diploma	12.0%	14.3%	9.0%	11.7%	9.3%	13.3%
Non-univ with certificate or diploma	12.6%	9.9%	15.9%	10.0%	12.2%	10.2%
University certificate, degree or diploma	14.5%	14.9%	14.0%	6.2%	23.0%	6.9%

* Persons with disabilities include those aged 15 to 64 years, who are limited at work and who worked anytime between 1981 and 1986
Source: 1986 Census of Population, unpublished data
1986 Health and Activity Limitation Survey, unpublished data

Prepared by: Data Development and Systems Analysis, Employment Equity Branch

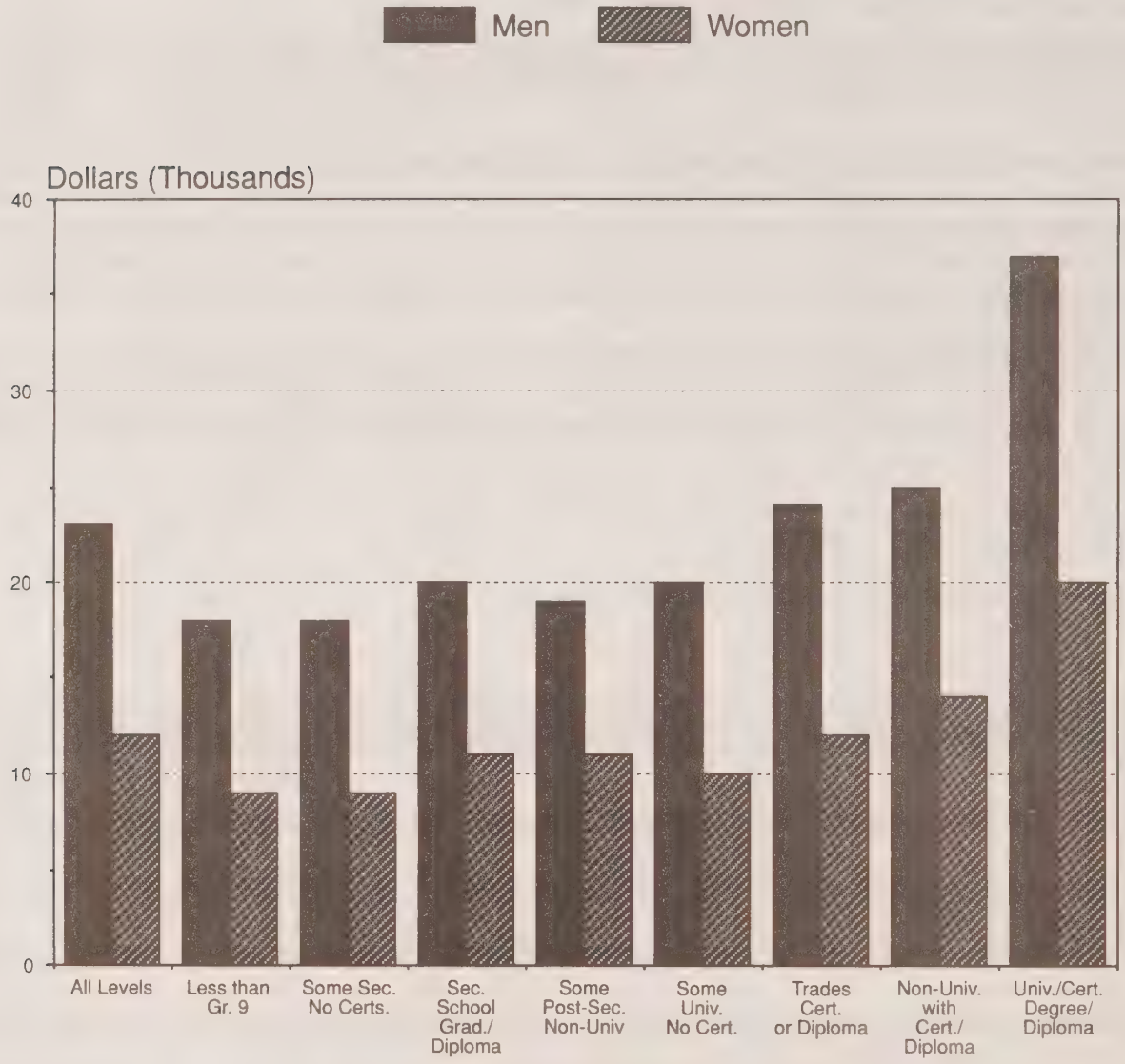
Table 2
Distribution of Major Field of Study of Persons, Aged 15 Years and Over, who had Post-secondary Qualifications, by Designated Group

Major Field of Study	Total	Men	Women	Aboriginal Peoples	Visible Minorities	Persons with Disabilities*
All Fields	6,264,195	3,305,295	2,958,885	92,345	434,815	292,750
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Education, recreation and counselling services	10.1%	5.1%	15.6%	9.2%	6.5%	7.4%
Fine and applied arts	5.7%	3.5%	8.3%	6.8%	4.2%	6.3%
Humanities and related fields	6.5%	5.6%	7.5%	4.9%	6.3%	4.1%
Social sciences and related fields	8.1%	8.2%	7.9%	9.0%	8.2%	4.7%
Commerce, management & business administration	22.5%	15.7%	30.0%	21.3%	23.9%	22.2%
Agric. and biological sciences & technologies	4.9%	5.1%	4.7%	5.4%	5.2%	5.5%
Engineering and applied sciences	3.6%	6.4%	0.5%	1.3%	8.2%	1.6%
Engineering and applied science tech. & trades	23.6%	41.7%	3.4%	30.2%	17.6%	30.0%
Health professions, sciences and technologies	11.5%	4.1%	19.7%	9.7%	12.8%	16.4%
Mathematics and physical sciences	3.2%	4.3%	2.0%	1.8%	6.5%	1.6%
All other n.e.c. or no specialization	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	--

* Persons with disabilities include those aged 15 to 64 years, who are limited at work and who worked anytime between 1981 and 1986
-- Amount too small to be expressed, i.e. coefficient of variation (c.v.) is greater than 33%
Source: 1986 Census of Population, unpublished data
1986 Health and Activity Limitation Survey, unpublished data

Prepared by: Data Development and Systems Analysis, Employment Equity Branch

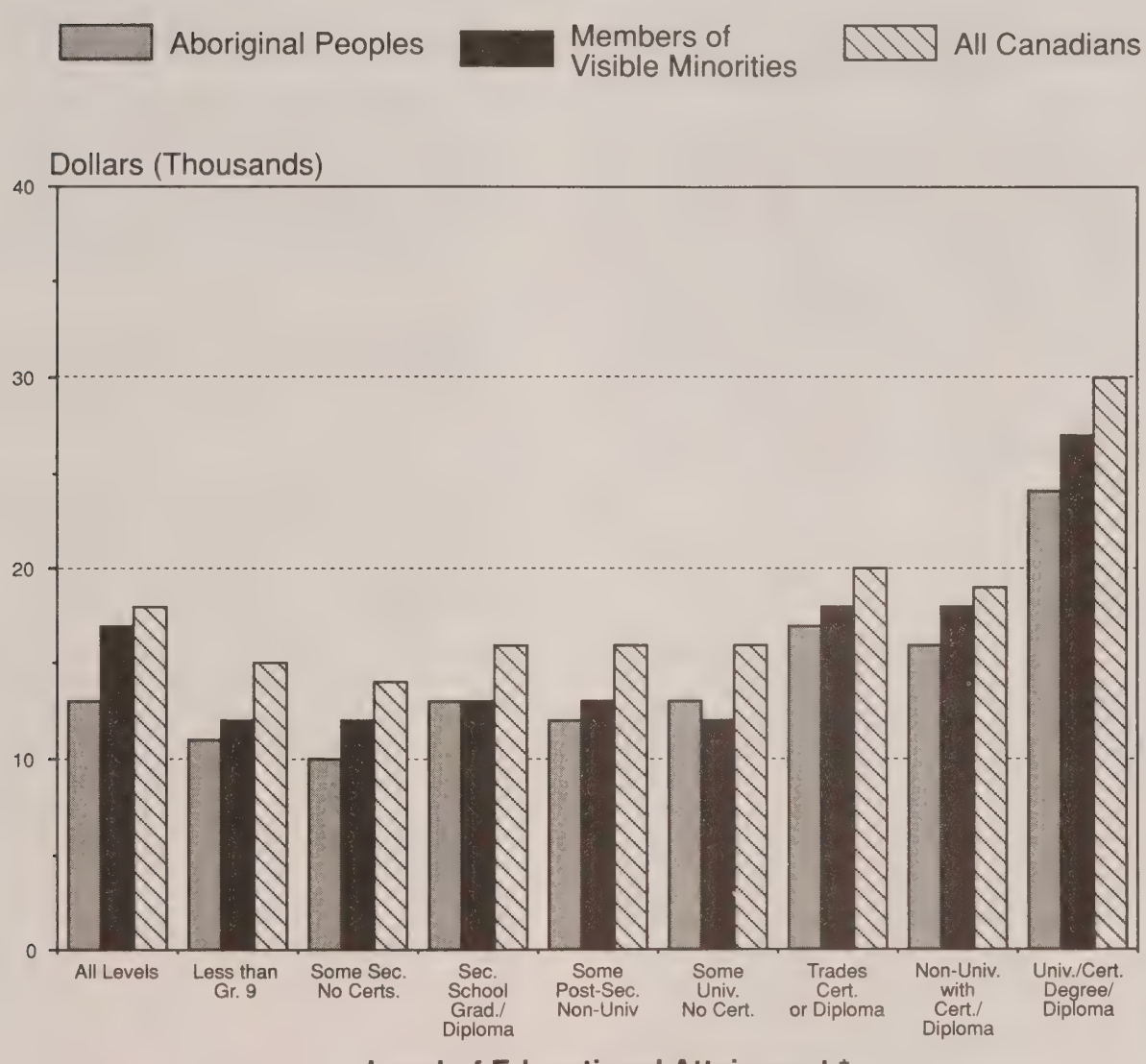
COMPARISON OF AVERAGE EMPLOYMENT INCOME FOR INDIVIDUALS WHO WORKED IN 1985 OR 1986



Level of Educational Attainment *

* See Table 1 for full description.
Source: 1986 Census of Population, unpublished data.
Prepared by: Data Development and Systems Analysis, Employment Equity Branch

COMPARISON OF AVERAGE EMPLOYMENT INCOME FOR INDIVIDUALS WHO WORKED IN 1985 OR 1986



* See Table 1 for full description.
Source: 1986 Census of Population, unpublished data.
Prepared by: Data Development and Systems Analysis, Employment Equity Branch

APPENDIX C

EMPLOYERS SUBJECT TO THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

The Employment Equity Act required federally regulated employers with 100 or more employees to file their third employment equity reports on or before June 1, 1990. There were 374 employers subject to the Act in 1989, and 371 submitted reports; the exceptions are listed here in the second explanatory note.

The two lists include the names of employers whose reports were received on or before June 1, 1990, and the names of employers whose reports were received after June 1, 1990. Both lists include the number of employees reported by the employer.

We asked some employers to amend their reports in order to be in full compliance with the reporting requirements. Many employers submitted their amendments on time. However, some submitted amendments late, and several did not amend their reports. Those reports were printed, and were incorporated into the database used for this analysis without corrections, including those with outstanding discrepancies.

All reports received are publicly available.

List of Employer Reports received on or before June 1, 1990

	No. of Employees **
161686 CANADA LIMITED	391
ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED	244
ACL CANADA INC.	130
AEROGUARD SECURITY SERVICES	957
* AEROSERVICES J.T. INC.	190
AIR ATLANTIC LTD.	445
AIR ATONOBEE LTD. D.B.A. CITY EXPRESS	689
AIR CANADA	22868
AIR FRANCE	135
* AIR INUIT (1985) LTD.	232
AIR NOVA INC.	472
AIR ONTARIO INC.	646
ALBERTA WHEAT POOL	1692
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	1125
ALLARCOM LIMITED	281
AMERICAN AIRLINES INC.	263
AMOK LTD.	231
AMR GROUND HANDLING SERVICES	251
ARMADALE COMMUNICATIONS LIMITED	255
ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD.	528
ARROW TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	433
ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	4513
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	511
AUTO HAULAWAY INC.	682
BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	184
BANK OF AMERICA CANADA	469
BANK OF CANADA	2654
BANK OF CREDIT AND COMMERCE CANADA	186
BANK OF MONTREAL	28960
BANK OF NOVA SCOTIA	27130
BARCLAYS BANK OF CANADA	343
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	307
BELL CANADA	58602
BELL CELLULAR INC.	661
BIG HORN TRANSPORT LTD.	112
* BRITISH AIRWAYS PLC	200
BRITISH COLUMBIA MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	4356
BRITISH COLUMBIA TELEPHONE COMPANY	13160
* BRITISH COLUMBIA TELEVISION BROADCASTING SYSTEM LTD.	292
BUCKERFIELD'S LIMITED	115
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	241
* BYERS TRANSPORT LIMITED	757
* CABANO EXPEDITEX INC.	1967
CABLENET LIMITED	354
CALGARY TELEVISION LIMITED	178
CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	124
CAMECO-CANADIAN MINING AND ENERGY CORPORATION	1527

* Employers whose reports were closed with outstanding discrepancies.
** According to Box 19 of Form 1 of the employers reports.

CANADA 3000 AIRLINES LIMITED	375
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	453
CANADA COUNCIL	226
CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	157
CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	3014
CANADA PORTS CORPORATION	339
CANADA POST CORPORATION	65039
* CANADA STEAMSHIP LINES INC.	1124
CANADA TRANSPORT GROUP LIMITED	705
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.	15857
CANADIAN BANKERS' ASSOCIATION	153
CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	13565
CANADIAN FILM DEVELOPMENT CORPORATION	170
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	264
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1265
CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	44293
* CANADIAN MOTORWAYS LTD.	2281
CANADIAN NATIONAL RAILWAYS COMPANY	35494
CANADIAN PACIFIC EXPRESS & TRANSPORT LTD.	7230
CANADIAN PACIFIC LIMITED	230
CANADIAN PRESS	684
CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	116
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	213
CANADIAN WESTERN BANK	130
CANADIAN WHEAT BOARD	453
CANWEST BROADCASTING LTD.	133
CANWEST PACIFIC TELEVISION INC.	287
CAP COMMUNICATIONS, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	323
CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION	2981
CARGILL LIMITED	1814
CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	172
CAST NORTH AMERICA (1983) INC.	129
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	123
CFCF INC.	902
CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	291
CFCW LTD.	106
CFPL BROADCASTING LIMITED	276
CFQC BROADCASTING	142
CFTO-TV LIMITED	380
CHASE MANHATTAN BANK OF CANADA	193
CHEK-TV LIMITED	122
* CITIBANK CANADA LIMITED	720
CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP	134
CKNX BROADCASTING LIMITED	116
CONAIR AVIATION LTD.	477
CONSOLIDATED AVIATION FUELING SERVICES INC.	322
CP RAIL, DIVISION OF CANADIAN PACIFIC LIMITED	24127
CREDIT SUISSE CANADA	123
CSP FOODS LTD.	450
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	446
DAY & ROSS INC.	1744
DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	280
DELTA AIR LINES INC.	391
DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD	315
* DYNAMEX EXPRESS INC.	192
* EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	283
ERB TRANSPORT LIMITED	1014
EXECAIRE INC.	191
* EXECUTIVE SECURITY SERVICES	536
* EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	541
FARM CREDIT CORPORATION CANADA	775
FEDERAL BUSINESS DEVELOPMENT BANK	1173
FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	1885
FEDNAV LIMITED	159
FEED-RITE LTD.	165
FIELD AVIATION COMPANY LIMITED	612
FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	347
FUNDY CABLE LTD.	230
* G.T.L. TRANSPORT GROUP (1989) INC.	1856
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	418
GRAY COACH LINES LIMITED	467
GREAT LAKES PILOTAGE AUTHORITY LTD.	108
GREY GOOSE BUS LINES (MANITOBA) LTD.	263
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	2133
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	233
GULF CANADA RESOURCES LIMITED	308
H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	220
HARBOURFRONT CORPORATION	474
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LTD.	198
HUDSON BAY MINING & SMELTING COMPANY LIMITED	2449
* HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (TORONTO) INC.	461
* HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	110
IMPERIAL OIL LIMITED	207
IMPERIAL ROADWAYS LTD.	321

INNOTECH AVIATION ENTERPRISES LIMITED	490
* INTAIR INC.	618
* INTER-CITY TRUCK LINES (CANADA) INC.	842
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	191
INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	468
* INTERPROVINCIAL PIPE LINE COMPANY, DIVISION OF INTERHOME ENERGY INC.	775
JOHN GRANT HAULAGE LIMITED	130
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	377
KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	151
KINGSWAY TRANSPORTS LIMITED	3325
KLM ROYAL DUTCH AIRLINES	307
LAIDLAW CARRIERS INC.	459
LAKEHEAD FREIGHTWAYS LIMITED	174
LAURENTIAN BANK OF CANADA	2195
LLOYDS BANK CANADA	1434
LOGISTEC CORPORATION	139
LOOMIS ARMORED CAR SERVICE LTD.	970
* LOOMIS COURIER SERVICE, DIVISION OF MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	1682
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	175
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.	442
MACLEAN HUNTER CABLE T.V., DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	644
MACLEAN HUNTER CABLE TV (OTTAWA) LIMITED	185
MACLEAN HUNTER COMMUNICATIONS INC.	700
MANITOBA POOL ELEVATORS	1014
MARINE ATLANTIC INC.	3191
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	250
MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	2517
MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE COMPANY	4359
MASTERFEEDS LTD.	224
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	221
METROPOL SECURITY LTD.	319
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	517
MIDLAND TRANSPORT LIMITED	893
* MLM FLOUR PRODUCTS, MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS	633
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	452
MONARCH BROADCASTING LTD.	173
* MONTREAL PORT CORPORATION	518
MONTREAL SHIPPING INC.	225
MORGAN BANK OF CANADA	118
MULLEN TRUCKING LTD.	277
MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	229
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	260
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	306
NATIONAL ARTS CENTRE	691
NATIONAL BANK OF CANADA	13561
NATIONAL BANK OF PARIS (CANADA)	429
NATIONAL CAPITAL COMMISSION	1210
NATIONAL MOBILE RADIO COMMUNICATIONS INC.	203
* NATIONAL PAGETTE LTD.	957
NESEL FAST FREIGHT INC.	276
NEW BRUNSWICK TELEPHONE COMPANY LIMITED	2775
NEWCAP BROADCASTING LIMITED	209
NEWFOUNDLAND DOCKYARD CORPORATION	525
NEWFOUNDLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	2185
NIAGARA TELEVISION LIMITED	240
NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORATED	540
NORDION INTERNATIONAL LTD.	439
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED	395
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	359
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	364
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	292
NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED	421
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS	300
OGILVIE MILLS LTD.	1031
ONTARIO EXPRESS LTD.	417
OTTAWA CARLETON REGIONAL TRANSIT COMMISSION	2198
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	205
PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD.	122
PARRISH & HEIMBECKER LIMITED	1147
PATHONIC NETWORK INC.	422
* PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	531
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	391
PENNER INTERNATIONAL INC.	114
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	547
* POLE STAR TRANSPORT INC.	190
PORTER TRUCKING LTD.	171
POWER BROADCASTING INC.	443
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	105
* PUROLATOR COURIER LTD.	12941
* QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	602

RADIO 1540 LIMITED	158
RADIO FUTURA LTEE	139
RADIO NORD INC.	216
RADIOMUTUEL INC.	442
REGINA CABLEVISION CO-0PERATIVE	149
* REIMER EXPRESS LINES LTD.	968
* REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.	163
RICHARDSON TERMINALS LIMITED	124
RIVTOW STRAITS LIMITED	793
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	398
ROGERS BROADCASTING LIMITED	542
* ROGERS CABLE TV LIMITED	2590
ROGERS CANTEL INC.	1149
ROYAL BANK OF CANADA	48758
ROYAL CANADIAN MINT	782
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	3290
SASKATOON TELECABLE LTD.	249
SASKWEST TELEVISION INC.	146
* SCARBORO MOVERS	150
SCOTPAGE CORPORATION LTD.	158
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1084
SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC.	181
SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD.	169
SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.	205
SHAW RADIO LTD.	119
SLACK TRANSPORT LIMITED	224
* SMT (EASTERN) LIMITED	134
SOCANAV INC.	356
SOCIETE GENERALE (CANADA)	114
SPORTS NETWORK	151
ST. LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY	1212
STANDARD CHARTERED BANK OF CANADA	125
STANDARD RADIO INC.	327
SUNWAPTA BROADCASTING, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	281
SWISS BANK CORPORATION (CANADA)	198
TALLMAN TRANSPORT LTD.	159
TECHNAIR AVIATION	191
TELE-METROPOLE INC.	968
TELEGLOBE CANADA INC.	1242
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	544
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	523
TELESAT CANADA	890
THERATRONICS INTERNATIONAL LTD.	274
THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	385
TIME AIR INC.	1237
TNT CANADA INC.	4287
TORONTO AIRWAYS LIMITED	148
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	249
TORONTO TERMINAL RAILWAYS COMPANY	188
TORONTO-DOMINION BANK	23909
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	240
TRANSCANADA PIPELINES LTD.	1883
TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE	137
TRANSPORT THIBODEAU INC.	233
* TRANSX LTD.	355
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	180
TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	587
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	127
ULS CORPORATION	522
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1709
UNITEL COMMUNICATIONS INCORPORATED	3134
VANCOUVER PORT CORPORATION	169
VERREAULT NAVIGATION INC.	189
VIA RAIL CANADA INC.	6862
VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	196
VIDEOTRON LTD.	1574
VIKING HELICOPTERS LIMITED	228
* VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	502
* VOYAGEUR INC.	674
W. J. MOWAT LIMITED	493
WARDAIR CANADA INC.	4915
WESTCOAST ENERGY INC.	972
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	470
WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.	550
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	143
WESTSHORE TERMINALS LTD.	208
WHITE PASS SYSTEMS LTD.	117
WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	108
WILLIAMS MOVING & STORAGE (B.C.) LTD.	490
* WINNIPEG VIDEON INCORPORATED	130
WORLDWAYS CANADA LTD.	981
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	440

List of Employer Reports received after June 1, 1990

	No. of Employees **
A.J. BUS LINES LTD.	154
A.W. FOSTER & SONS LTD.	209
AIR ALLIANCE INC.	190
AIR TRANSAT A.T. INC.	351

Appendix C

AIRBC LIMITED	1102
ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	383
AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.	1381
* ARMOUR TRANSPORT INC.	264
ATLANTIC TOWING LTD.	190
BIG WHEELS TRANSPORT & LEASING LTD.	152
* BILL THOMPSON TRANSPORT LIMITED	225
BOYD MOVING AND STORAGE LIMITED	113
* BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	683
BRINKS CANADA LIMITED	1460
* BRITISH COLUMBIA STENA LINE LTD.	228
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD	118
CABLECASTING LIMITED	202
CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	935
CHUM LIMITED	1919
COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE REGIONALE DE L'OUTAOUAIS	421
* CSX TRANSPORTATION INC.	190
DENISON MINES LIMITED	1961
DICOM DIRECT COMMUNICATIONS CANADA LTD.	124
EASTERN AIR LINES INC.	306
ELDERS GRAIN COMPANY LTD.	163
EMPIRE STEVEDORING LTD.	208
* ENERCHEM TRANSPORT INC.	146
* FREDERICK TRANSPORT LIMITED	145
GENERAL ELECTRIC CANADA INC. NUCLEAR DIVISION	190
H & R TRANSPORT	183
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	254
* HONGKONG BANK OF CANADA	2508
* HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (CALGARY) INC.	252
* ISLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	400
* J. I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	688
* JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	157
KENT LINE LIMITED	328
KEY RADIO LIMITED	226
KLEYSEN TRANSPORT LTD.	913
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.	516
LIQUID CARGO LINES LIMITED	124
MARITIME ONTARIO FREIGHT LINES LIMITED	160
MCCALLUM TRANSPORT INCORPORATED	345
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	345
MISENER HOLDINGS LIMITED	278
* MOTOROLA CANADA LIMITED	154
N. M. PATERSON & SONS LIMITED	415
N. YANKE TRANSFER LTD.	176
NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	116
NORTHERN TELECOM CANADA LIMITED	610
* NORTHWESTEL INC.	603
PAUL'S HAULING LTD.	296
PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	224
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	235
* REUTERS CANADA LIMITED	121
RIO ALGOM LIMITED	2510
SKYLINE CABLEVISION LIMITED	135
TAGGART SERVICES LIMITED	455
* TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED	182
TIME COMMUNICATIONS LIMITED	182
TIPPET RICHARDSON LIMITED	506
* TRANS-NORTHERN PIPELINES INC.	118
TRANSPORT DESGAGNES INC.	110
TRANSPORT GUILBAULT INC.	131
TRANSPORT MCCALLUM (QUEBEC) INC.	199
* TRANSPORTS PROVOST INC.	1059
TRENTWAY-WAGAR INC.	141
* UNION BANK OF SWITZERLAND (CANADA)	120
UNITED PARCEL SERVICE CANADA LIMITED	3760
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	171
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	519
WESTERN CABLESYSTEMS LTD.	148
WESTERN MANITOBA BROADCASTERS LIMITED	191
* YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ ALASKA WEST EXPRESS INC.	193
* ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	182

Explanatory Notes

1. Employers who did not submit any corrections, although amendments were requested:

   AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.
   CARGILL LIMITED
   ELDERS GRAIN COMPANY LTD.
   LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.
   VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.
   WESTERN BULK TRANSPORT LTD.

2. Employers who did not report by June 1,1990, due to unusual circumstances, but who agreed to file a report in October:

   AEROCAR QUEBEC LIMITEE
   AIR CREEBEC INC.[1]
   CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.[2]
   NEW BRUNSWICK BROADCASTING COMPANY LTD. [3]
   SERVICE DE LIMOUSINE MURRAY HILL LIMITED

3. Employer who refused to file a report, and against whom legal action has been undertaken:

   CANADA MESSENGER & TRANSPORTATION SYSTEMS INC.

4. Employer who filed a report, which was included in the assessment of employers, but not included in our analysis:

   N. YANKEE TRANSFER LTD.

5. Employers who filed amendments too late for inclusion in the analysis, and whose reports were published without the latest amendments:

   PUROLATOR COURIER LTD.
   TRANS-NORTHERN PIPELINES INC.
   ROGER CABLE T.V. LIMITED
   REUTERS CANADA LIMITED

6. Employers whose reports do not comply completely with the Employment Equity Act:

   AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.
   ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.

7. Reports received but not published:

   NEW BRUNSWICK BROADCASTING COMPANY LTD.
   CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.
   AIR CREEBEC INC.

---

1 Report received October 16, 1990.
2 Report received October 2, 1990.
3 Report received October 1, 1990.

Notes explicatives

1. Employeurs n'ayant présenté aucune correction, bien que des modifications leur eussent été demandées :

   AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.
   CARGILL LIMITED
   ELDERS GRAIN COMPANY LTD.
   LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.
   VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.
   WESTERN BULK TRANSPORT LTD.

2. Employeurs qui n'ont pas déposé leurs rapports le 1er juin 1990 en raison de circonstances exceptionnelles, mais qui se sont engagés à le faire en octobre :

   AEROCAR QUEBEC LIMITEE
   AIR CREEBEC INC.[1]
   CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.[2]
   NEW BRUNSWICK BROADCASTING COMPANY LTD.[3]
   SERVICE DE LIMOUSINE MURRAY HILL LTEE

3. Employeur ayant refusé de présenter un rapport et contre lequel des poursuites judiciaires ont été entamées :

   CANADA MESSENGER & TRANSPORTATION SYSTEMS INC.

4. Employeur dont le rapport a été soumis inclus dans l'évaluation des employeurs, sans avoir été pris en compte dans notre analyse :

   N. YANKEE TRANSFER LTD.

5. Employeurs dont les modifications ont été reçues trop tard pour être incluses dans l'analyse et dont le rapport a été publié sans qu'on y ait apporté de corrections :

   PUROLATOR COURRIER LTD.
   TRANS-NORTHERN PIPELINE INC.
   ROGER CABLE T.V. LIMITED
   REUTERS CANADA LIMITED

6. Employeurs dont le rapport ne se conforment pas entièrement à la Loi sur l'équité en matière d'emploi :

   AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.
   ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.

7. Rapports reçus mais non publiés :

   NEW BRUNSWICK BROADCASTING COMPANY LTD.
   CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.
   AIR CREEBEC INC.

---

1 Rapport déposé le 16 octobre 1990.
2 Rapport déposé le 2 octobre 1990.
3 Rapport déposé le 1er octobre 1990.

Liste des employeurs qui ont déposé un rapport **après le 1er juin 1990**

	Nombre de salariés **
A.J. BUS LINES LTD.	154
A.W. FOSTER & SONS LTD.	209
AIR ALLIANCE INC.	190
AIR TRANSAT A.T. INC.	351
AIRBC LIMITED	1102
AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.	1381
* ARMOUR TRANSPORT INC.	264
ATLANTIC TOWING LTD.	190
* BANQUE HONGKONG DU CANADA	2508
BANQUE NATIONALE DE GRECE (CANADA)	116
BIG WHEELS TRANSPORT & LEASING LTD.	152
* BILL THOMPSON TRANSPORT LIMITED	225
BOYD MOVING AND STORAGE LIMITED	113
* BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	683
BRINKS CANADA LIMITEE	1460
* BRITISH COLUMBIA STENA LINE LTD.	228
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD	118
CABLECASTING LIMITED	202
CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	935
CHUM LIMITED	1919
COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE REGIONALE DE L'OUTAOUAIS	421
* CSX TRANSPORTATION INC.	190
DENISON MINES LIMITED	1961
DICOM COMMUNICATIONS DIRECTES CANADA LTEE	124
EASTERN AIR LINES INC.	306
ELDERS GRAIN COMPANY LTD.	163
EMPIRE STEVEDORING LTD.	208
* ENERCHEM TRANSPORT INC.	146
* FREDERICK TRANSPORT LIMITED	145
GENERAL ELECTRIC CANADA INC. NUCLEAR DIVISION	190
H & R TRANSPORT	183
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	254
* INDUSTRIES JIM PATTISON LTEE	157
* ISLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	400
* J. I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	688
KENT LINE LIMITED	328
KEY RADIO LIMITED	226
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.	516
LIQUID CARGO LINES LIMITED	124
MARITIME ONTARIO FREIGHT LINES LIMITED	160
MCCALLUM TRANSPORT INCORPORATED	345
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	345
MISENER HOLDINGS LIMITED	278
* MOTOROLA CANADA LIMITED	154
N. M. PATERSON & SONS LIMITED	415
N. YANKE TRANSFER LTD.	176
* NOROUESTEL INC.	603
NORTHERN TELECOM CANADA LIMITEE	610
PAUL'S HAULING LTD.	296
* PIPELINES TRANS-NORD INC.	118
PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	224
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	235
* REUTERS CANADA LIMITED	121
RIO ALGOM LIMITED	2510
* SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON (CALGARY) INC.	252
SKYLINE CABLEVISION LIMITED	135
SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN	383
TAGGART SERVICES LIMITED	455
* TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED	182
TIME COMMUNICATIONS LIMITED	182
TIPPET RICHARDSON LIMITED	506
TRANSPORT DESGAGNES INC.	110
TRANSPORT GUILBAULT INC.	131
TRANSPORT KLEYSEN LTEE	913
TRANSPORT MCCALLUM (QUEBEC) INC.	199
* TRANSPORTS PROVOST INC.	1059
TRENTWAY-WAGAR INC.	141
* UNION DE BANQUES SUISSES (CANADA)	120
UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTEE	3760
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	171
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	519
WESTERN CABLESYSTEMS LTD.	148
WESTERN MANITOBA BROADCASTERS LIMITED	191
* YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ ALASKA WEST EXPRESS INC.	193
* ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	182

RICHARDSON TERMINALS LIMITED	124
RIVTOW STRAITS LIMITED	793
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	398
ROGERS BROADCASTING LIMITED	542
* ROGERS CABLE TV LIMITED	2590
ROGERS CANTEL INC.	1149
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	3290
SASKATOON TELECABLE LTD.	249
SASKWEST TELEVISION INC.	146
* SCARBORO MOVERS	150
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1084
SECURITE METROPOL LTEE	319
* SERVICE COURRIER LOOMIS, DIVISION DE TRANSPORT MAYNE NICKLESS INC.	1682
* SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON (TORONTO) INC.	461
* SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON INC.	110
SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC.	181
SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD.	169
SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.	205
SHAW RADIO LTD.	119
SLACK TRANSPORT LIMITED	224
* SMT (EASTERN) LIMITED	134
SOCANAV INC.	356
SOCIETE CANADIENNE D'HYPOTHEQUES ET DE LOGEMENT	3014
SOCIETE CANADIENNE DES PORTS	339
SOCIETE CANADIENNE DES POSTES	65039
SOCIETE DE BANQUE SUISSE (CANADA)	198
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE CINEMATOGRAPHIQUE CANADIENNE	170
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DU CAP-BRETON	2981
SOCIETE DU CREDIT AGRICOLE	775
* SOCIETE DU PORT DE MONTREAL	518
SOCIETE DU PORT DE VANCOUVER	169
SOCIETE GENERALE (CANADA)	114
* SOCIETE POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	541
SOCIETE RADIO-CANADA	13565
SPORTS NETWORK	151
STANDARD RADIO INC.	327
SUNWAPTA BROADCASTING, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	281
TALLMAN TRANSPORT LTD.	159
TECHNAIR AVIATION	191
TELE-METROPOLE INC.	968
TELEGLOBE CANADA INC.	1242
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	544
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	523
TELESAT CANADA	890
THERATRONICS INTERNATIONAL LTEE	274
THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	385
TIME AIR INC.	1237
TNT CANADA INC.	4287
TORONTO AIRWAYS LIMITED	148
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	249
TORONTO TERMINAL RAILWAYS COMPANY	188
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	240
TRANSCANADA PIPELINES LTD.	1883
TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTEE	315
TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE	137
TRANSPORT THIBODEAU INC.	233
TRANSPORTS KINGSWAY LIMITEE	3325
TRANSPORTS MIDLAND LTEE	893
* TRANSX LTD.	355
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	180
TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	587
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	127
ULS CORPORATION	522
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1709
UNITEL COMMUNICATIONS INCORPORATED	3134
VERREAULT NAVIGATION INC.	189
VIA RAIL CANADA INC.	6862
VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	196
VIDEOTRON LTEE	1574
* VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	502
* VOYAGEUR INC.	674
W. J. MOWAT LIMITED	493
WARDAIR CANADA INC.	4915
WESTCOAST ENERGY INC.	972
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	470
WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.	550
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	143
WESTSHORE TERMINALS LTD.	208
WHITE PASS SYSTEMS LTD.	117
WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	108
* WINNIPEG VIDEON INCORPORATED	130
WORLDWAYS CANADA LTD.	981
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	440

FEDERAL EXPRESS CANADA LTEE	1885
FEDNAV LIMITEE	159
FEED-RITE LTD.	165
FIELD AVIATION COMPANY LIMITED	612
FRERES ARNOLD TRANSPORT LTEE	528
FUNDY CABLEVISION LTEE	230
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	418
GRAY COACH LINES LIMITED	467
GREY GOOSE BUS LINES (MANITOBA) LTD.	263
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	2133
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	233
* GROUPE DE TRANSPORT GTL (1989) INC.	1856
H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	220
HARBOURFRONT CORPORATION	474
HELICOPTERES VIKING LIMITEE	228
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LTD.	198
IMPERIAL ROADWAYS LTEE	321
* INTAIR INC.	618
JOHN GRANT HAULAGE LIMITED	130
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	377
KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	151
KLM LIGNES AERIENNES NEERLANDAISES	307
LAIDLAW CARRIERS INC.	459
LAKEHEAD FREIGHTWAYS LIMITED	174
LIGNES AERIENNES CANADA 3000 LIMITEE	375
LIGNES AERIENNES CANADIEN INTERNATIONAL	15857
LOGISTEC CORPORATION	139
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	175
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.	442
MACLEAN HUNTER CABLE T.V., DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	644
MACLEAN HUNTER CABLE TV (OTTAWA) LIMITED	185
MANITOBA POOL ELEVATORS	1014
MARINE ATLANTIQUE S.C.C.	3191
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	250
MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE COMPANY	4359
MASTERFEEDS LTD.	224
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	221
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	517
MINOTERIES OGILVIE LIMITEE	1031
* MLM FLOUR PRODUCTS, MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS	633
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	452
MONARCH BROADCASTING LTD.	173
MONNAIE ROYALE CANADIENNE	782
MONTREAL SHIPPING INC.	225
MULLEN TRUCKING LTD.	277
MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	229
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	260
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	306
NATIONAL MOBILE RADIO COMMUNICATIONS INC.	203
* NATIONAL PAGETTE LTD.	957
NESEL FAST FREIGHT INC.	276
NEW BRUNSWICK TELEPHONE COMPANY LIMITED	2775
NEWCAP BROADCASTING LIMITED	209
NEWFOUNDLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	2185
NIAGARA TELEVISION LIMITED	240
NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORE	540
NORDION INTERNATIONAL LTD.	439
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED	395
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	359
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	364
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	292
NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED	421
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS	300
OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	347
ONTARIO EXPRESS LTD.	417
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	205
PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD.	122
PARRISH & HEIMBECKER LIMITEE	1147
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	391
PENNER INTERNATIONAL INC.	114
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	547
* POLE STAR TRANSPORT INC.	190
PORTER TRUCKING LTD.	171
PRESSE CANADIENNE	684
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	105
* PUROLATOR COURRIER LIMITEE	12941
RADIO 1540 LIMITED	158
RADIO FUTURA LTEE	139
RADIO NORD INC.	216
RADIOMUTUEL INC.	442
REGINA CABLEVISION CO-0PERATIVE	149
* REIMER EXPRESS LTEE 968 *REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.	163
RESEAU PATHONIC INC.	422
RESSOURCES GULF CANADA LIMITEE	308

BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA) 429
BANQUE NATIONALE DU CANADA 13561
BANQUE ROYALE DU CANADA 48758
BANQUE STANDARD CHARTERED DU CANADA 125
BANQUE TORONTO-DOMINION 23909
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD. 307
BELL CANADA 58602
BELL CELLULAIRE INC. 661
BIG HORN TRANSPORT LTD. 112
BLINDES LOOMIS LTEE. 970
* BRITISH AIRWAYS PLC 200
* BRITISH COLUMBIA TELEVISION BROADCASTING SYSTEM LTD. 292
BUCKERFIELD'S LIMITED 115
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD. 241
* BYERS TRANSPORT LIMITED 757
* CABANO EXPEDITEX INC. 1967
CABLENET LIMITED 354
CALGARY TELEVISION LIMITED 178
CALM AIR INTERNATIONAL LTD. 124
CAMECO-CORPORATION CANADIENNE D'ENERGIE ET D'EXPLOITATION MINIERE 1527
* CAMIONNAGE INTER-CITY (CANADA) INC. 842
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED 453
* CANADA STEAMSHIP LINES INC. 1124
CANADA TRANSPORT GROUP LIMITED 705
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED 264
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED 1265
* CANADIAN MOTORWAYS LTD. 2281
CANADIAN PACIFIC EXPRESS & TRANSPORT LTD. 7230
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED 213
CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE 230
CANWEST BROADCASTING LTD. 133
CANWEST PACIFIC TELEVISION INC. 287
CAP COMMUNICATIONS, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED 323
CARGILL LIMITEE 1814
CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED 172
CAST AMERIQUE DU NORD (1983) INC. 129
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED 123
CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL 468
CENTRE NATIONAL DES ARTS 691
CFCF INC. 902
CFCN COMMUNICATIONS LIMITED 291
CFCW LTD. 106
CFPL BROADCASTING LIMITED 276
CFQC BROADCASTING 142
CFTO-TV LIMITED 380
CHEK-TV LIMITED 122
* CHEMIN DE FER QNS&L 602
CITE EXPRESS 689
* CITIBANQUE CANADA 720
CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP 134
CKNX BROADCASTING LIMITED 116
COMMISSION CANADIENNE DU BLE 453
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE 1210
COMMISSION DE TRANSPORT REGIONALE D'OTTAWA-CARLETON 2198
COMMUNICATIONS MACLEAN HUNTER INC. 700
COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC. 116
COMPAGNIE DE TELEPHONE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE 13160
COMPAGNIE DES CHANTIERS MARITIMES DE TERRE-NEUVE 525
COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA 35494
COMPAGNIE MINIERE ET METALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON LIMITEE 2449
COMPAGNIE PETROLIERE IMPERIALE LTEE 207
* COMPAGNIE PIPELINE INTERPROVINCIALE, DIVISION D'ENERGIE INTERHOME INC. 775
CONAIR AVIATION LTD. 477
CONSEIL DES ARTS DU CANADA 226
CONSOLIDATED AVIATION FUELING SERVICES INC. 322
CONSTRUCTION DE DEFENSE (1951) LIMITEE 280
CORPORATION SCOTPAGE LTEE 158
* COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITEE 531
CP RAIL, DIVISION DE CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE 24127
CREDIT SUISSE CANADA 123
CSP FOODS LTD. 450
CTV TELEVISION NETWORK LTD. 446
DAY & ROSS INC. 1744
DELTA AIR LINES INC. 391
DIFFUSION POWER INC. 443
* DYNAMEX EXPRESS INC.
192 *EMERY AIR FREIGHT CORPORATION 283
ENERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITEE 4513
ENTREPRISE DE DEMENAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS (C.B.) LTEE 490
ENTREPRISES INNOTECH AVIATION LIMITEE 490
ERB TRANSPORT LIMITED 1014
EXECAIRE INC. 191
* EXECUTIVE SECURITY SERVICES 536

ANNEXE C

EMPLOYEURS ASSUJETTIS A LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les employeurs régis par les lois fédérales et comptant 100 employés ou plus devaient présenter leur troisième rapport sur l'équité en matière d'emploi au plus tard le 1er juin 1990. Des 374 employeurs assujettis à la Loi en 1989, 371 ont présenté un rapport; le nom de ceux qui ne l'ont pas fait figure dans la deuxième note explicative.

Les deux listes contiennent le nom des employeurs qui ont déposé un rapport le 1er juin 1990 ou avant et le nom de ceux ayant déposé un rapport après le 1er juin 1990. Les deux listes contiennent le nombre d'employés déclarés par les employeurs.

Nous avons demandé à certains employeurs de modifier leur rapport afin qu'ils se conforment entièrement aux exigences en matière de rapport. Bon nombre d'entre eux ont présenté leurs modifications dans les délais prescrits. Toutefois, certains les ont présentées en retard et plusieurs employeurs y ont apporté aucune modification. Ces rapports ont été imprimés et entrés dans la base de données utilisée aux fins de la présente analyse sans avoir été corrigés, notamment ceux qui contiennent encore des erreurs.

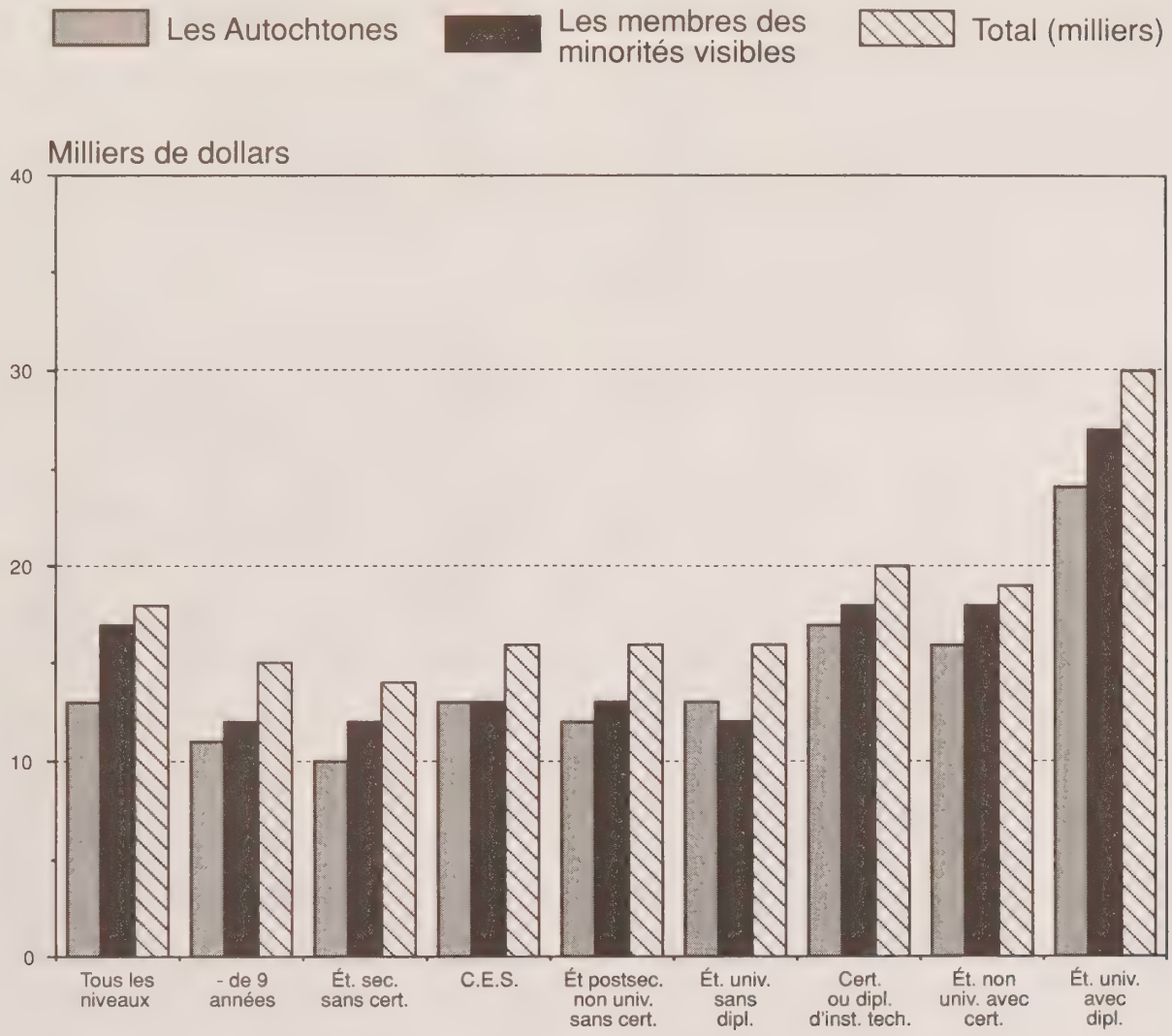
Tous les rapports reçus sont disponibles et peuvent être consultés.

Liste des employeurs qui ont déposé un rapport **le 1er juin 1990 ou avant**

	Nombre de salariés **
161686 CANADA LIMITED	391
ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED	244
ACL CANADA INC.	130
ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	1212
ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES GRANDS LACS LTEE	108
AEROGUARD SECURITY SERVICES	957
* AEROSERVICES J.T. INC.	190
AGENCES CANADA MARITIME LIMITEE	157
AIR ATLANTIC LTD.	445
AIR CANADA	22868
AIR FRANCE	135
* AIR INUIT (1985) LTEE	232
AIR NOVA INC.	472
AIR ONTARIO INC.	646
ALBERTA WHEAT POOL	1692
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	1125
ALLARCOM LIMITED	281
AMERICAN AIRLINES INC.	263
AMOK LTEE	231
AMR GROUND HANDLING SERVICES	251
ARMADALE COMMUNICATIONS LIMITED	255
ARROW TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	433
ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	153
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	2517
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE COLOMBIE-BRITANNIQUE	4356
ASSOCIATION DU TRANSPORT AERIEN INTERNATIONAL	191
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	511
AUTO HAULAWAY INC.	682
BANQUE BARCLAYS DU CANADA	343
BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	130
BANQUE CANADIENNE IMPERIALE DE COMMERCE	44293
BANQUE CHASE MANHATTAN DU CANADA	193
BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	184
BANQUE D'AMERIQUE DU CANADA	469
BANQUE DE CREDIT ET DE COMMERCE (CANADA)	186
BANQUE DE MONTREAL	28960
BANQUE DE NOUVELLE-ECOSSE	27130
BANQUE DU CANADA	2654
BANQUE FEDERALE DE DEVELOPPEMENT	1173
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	2195
BANQUE LLOYDS DU CANADA	1434
BANQUE MORGAN DU CANADA	118

* Employeurs qui ont jugé définitifs leurs rapports malgré la présence d'erreurs.
** Selon la case 19 du formulaire 1 des rapports des employeurs.

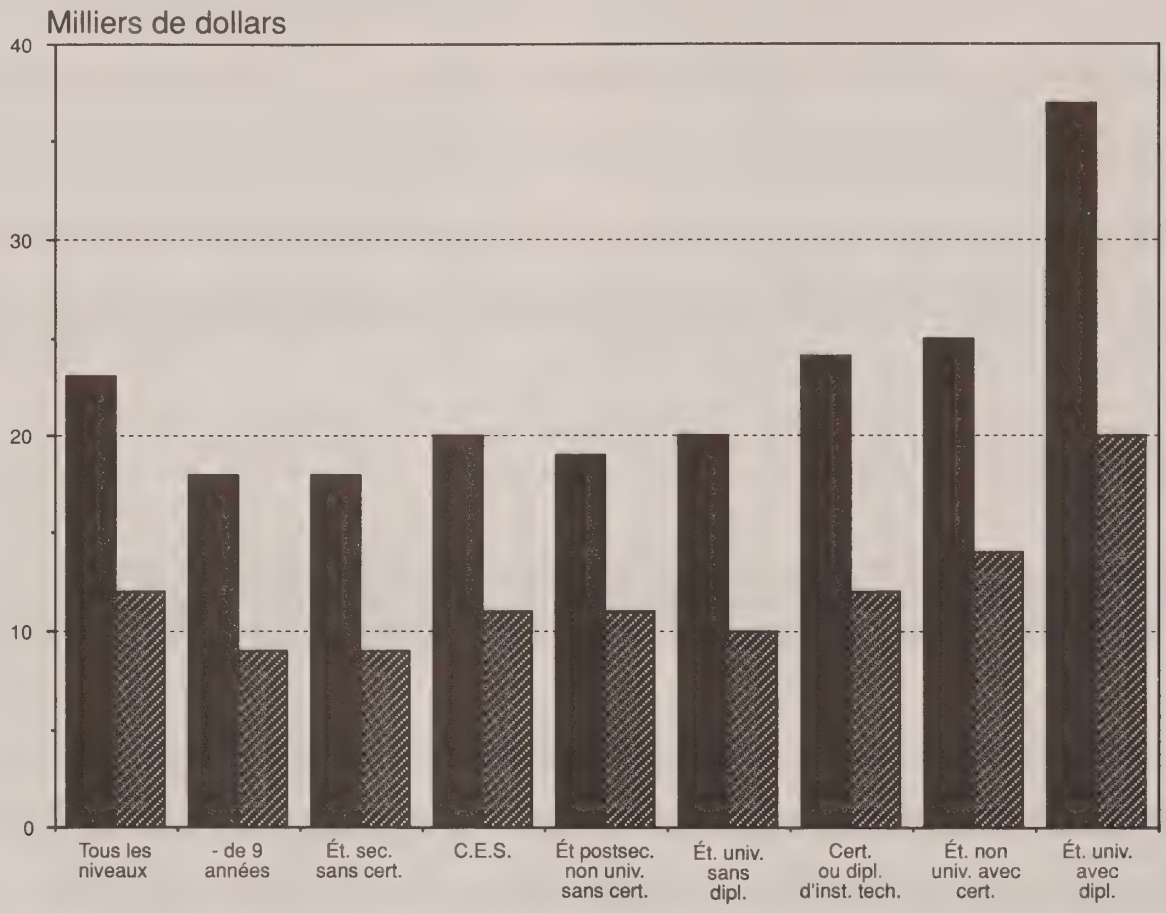
COMPARAISON DU SALAIRE ANNUEL MOYEN DE LA POPULATION AYANT TRAVAILLÉ EN 1985 OU 1986



Niveau de scolarité *

* Voir Tableau 1 pour description complète
Recensement de 1986
préparé par : Élaboration de données et analyse de systèmes, Equité en matière d'emploi

COMPARAISON DU SALAIRE ANNUEL MOYEN DE LA POPULATION AYANT TRAVAILLÉ EN 1985 OU 1986



Niveau de scolarité *

* Voir Tableau 1 pour description complète
Recensement de 1986
préparé par : Élaboration de données et analyse de systèmes, Equité en matière d'emploi

ANNEXE B

Les groupes désignés dans la population active canadienne

Tableau 1
Répartition de la population âgée de 15 ans et plus, ayant travaillé en 1985 ou 1986, selon le niveau de scolarité et le groupe désigné

Niveau de scolarité	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres des minorités visibles	Personnes handicapées * (limitées au travail)
Tous les niveaux	**13 857 775**	**7 759 600**	**6 098 175**	**294 420**	**872 700**	**752 990**
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
N'ayant pas atteint la 9e année	**10,4 %**	**12,2 %**	**8,1 %**	**16,3 %**	**9,6 %**	**23,7 %**
Études secondaires sans certificat	24,1 %	24,4 %	23,9 %	31,9 %	20,0 %	27,6 %
Études secondaires avec certificat	**13,9 %**	**12,1 %**	**16,1 %**	**10,0 %**	**11,5 %**	**8,8 %**
Études postsecondaires non universitaires, sans certificat	7,5 %	7,1 %	8,1 %	9,2 %	7,3 %	6,5 %
Études universitaires sans diplôme	**5,0 %**	**5,1 %**	**4,9 %**	**4,5 %**	**7,2 %**	**3,0 %**
Certificat ou diplôme d'instituts techniques	12,0 %	14,3 %	9,0 %	11,7 %	9,3 %	13,3 %
Études non universitaires, avec certificat ou diplôme	**12,6 %**	**9,9 %**	**15,9 %**	**10,0 %**	**12,2 %**	**10,2 %**
Études universitaires, avec diplôme	14,5 %	14,9 %	14,0 %	6,2 %	23,0 %	6,9 %

* Personnes handicapées (limitées au travail), âgées entre 15 et 64 ans, ayant travaillé à n'importe quel moment entre 1981 et 1986
Source: Données non publiées, Statistique Canada, Recensement du Canada de 1986
Données non publiées, Enquête sur la santé et les limitations d'activités, 1986
Préparé par : Élaboration de données et analyse de systèmes, Équité en matière d'emploi

Tableau 2
Répartition de la population âgée de 15 ans et plus, possédant des qualifications postsecondaires, selon le principal domaine d'études et le groupe désigné

Principal domaine d'études	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres des minorités visibles	Personnes handicapées (limitées au travail)
Total - principal domaine d'études	**6 264 195**	**3 305 295**	**2 958 885**	**92 345**	**434 815**	**292 750**
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Enseignement, loisirs et orientation	**10,1 %**	**5,1 %**	**15,6 %**	**9,2 %**	**6,5 %**	**7,4 %**
Beaux-arts et arts appliqués	5,7 %	3,5 %	8,3 %	6,8 %	4,2 %	6,3 %
Lettres, sciences humaines et disciplines connexes	**6,5 %**	**5,6 %**	**7,5 %**	**4,9 %**	**6,3 %**	**4,1 %**
Sciences sociales et disciplines connexes	8,1 %	8,2 %	7,9 %	9,0 %	8,2 %	4,7 %
Commerce, gestion et administration des affaires	**22,5 %**	**15,7 %**	**30,0 %**	**21,3 %**	**23,9 %**	**22,2 %**
Sciences et techniques agricoles et biologiques	4,9 %	5,1 %	4,7 %	5,4 %	5,2 %	5,5 %
Génie et sciences appliquées	**3,6 %**	**6,4 %**	**0,5 %**	**1,3 %**	**8,2 %**	**1,6 %**
Techniques et métiers du génie et des sciences appliquées	23,6 %	41,7 %	3,4 %	30,2 %	17,6 %	30,0 %
Professions, sciences et technologies de la santé	**11,5 %**	**4,1 %**	**19,7 %**	**9,7 %**	**12,8 %**	**16,4 %**
Mathématiques et sciences physiques	3,2 %	4,3 %	2,0 %	1,8 %	6,5 %	1,6 %
Autres disciplines, n.c.a. ou sans spécialisation	**0,4 %**	**0,4 %**	**0,4 %**	**0,4 %**	**0,5 %**	**—**

* Personnes handicapées (limitées au travail), âgées entre 15 et 64 ans
— Nombres trop petits pour être exprimés, ex. la variabilité d'échantillonnage (c.v) est supérieure à 33 %
Source: Données non publiées, Statistique Canada, Recensement du Canada de 1986
Données non publiées, Enquête sur la santé et les limitations d'activités, 1986
Préparé par : Élaboration de données et analyse de systèmes, Équité en matière d'emploi

Cette année, cette valeur a été ajustée à l'aide de l'indice canadien des prix[8].

Les estimations des salaires moyens sont fiables lorsqu'elles servent d'indicateurs pour évaluer l'ampleur des écarts de rémunération entre les groupes. Elles ne devraient pas être utilisées à titre de mesures précises du revenu des salariés visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

On a également utilisé couramment comme mesure la proportion des groupes de salariés gagnant moins de 25 000 $ et plus de 40 000 $. Ces mesures ont été tirées directement du formulaire 3 sans qu'on ait effectué d'autres calculs.

Évolution de la représentation des groupes désignés

Les taux de représentation des groupes désignés évoluent sous l'influence de plusieurs facteurs, tels que le taux d'auto-identification des membres des groupes désignés, les changements survenus dans la liste des employeurs assujettis à la Loi et l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions. Dans l'analyse de cette année, nous avons cherché à énoncer en détail les causes de changements d'une année à l'autre dans la représentation déclarée des groupes désignés. Cette démarche visait à isoler l'effet indépendant des recrutements et des cessations d'emploi.

L'effet indépendant des recrutements et des cessations de fonctions a été isolé en évaluant le taux de croissance de l'effectif et de chacun des groupes désignés. Lorsque le taux de croissance du groupe est supérieur au taux estimé pour l'effectif visé par la Loi, l'effet indépendant des recrutements et des cessations de fonctions est d'accroître la représentation du groupe. Étant donné que cet effet n'est qu'un des éléments contribuant aux changements que l'on observe dans les taux de représentation déclarés, il est tout à fait possible qu'une année la représentation pour un groupe s'accroisse malgré un taux de croissance plus faible découlant des recrutements et des cessations de fonctions. Cela peut se produire lorsque des employeurs effectuent de nouvelles enquêtes visant à l'auto-identification du personnel et obtiennent un nombre accru de réponses. Dans ces cas-là, nous sommes d'avis qu'il faut faire la distinction entre les changements surviennent dans la représentation déclarée d'un groupe désigné en raison des activités de recrutements et de cessations de fonctions et ceux qui proviennent d'une auto-identification accrue.

---

[8] L'indice canadien des prix utilisé pour convertir les dollars de 1987 en dollars de 1988 était de 1,04; pour convertir les dollars de 1988 en dollars de 1989, nous avons utilisé un indice de 1,05.

reau, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services, Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels[6].

Branches d'activité

Les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont regroupés selon ce qui est proposé dans la *Classification type des industries,* publiée par Statistique Canada en 1980. Trois grands secteurs ont été analysés : les banques, les transports et les communications, qui correspondent aux trois grands groupes de la Classification type des industries. Le quatrième secteur d'activité inclut dans l'analyse est un regroupement des employeurs qui ne pouvaient être intégrés aux branches d'activité ci-dessus. Ce groupe d'employeurs est désigné par l'expression « Autres branches d'activité » dans le présent rapport. Entrent dans cette catégorie les entreprises qui exercent leurs activités dans plusieurs secteurs dissemblables[7]. Étant donné que ce groupe n'est pas aussi homogène que les trois autres, les résultats des rapports sont plus difficiles à interpréter.

Le regroupement des employeurs en grandes branches d'activité permet d'établir des comparaisons, dans les analyses, entre les données déjà recueillies par Statistique Canada et les données sur les branches d'activité fournies dans les rapports présentés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans certains cas (comme dans celui du secteur bancaire), toute la branche d'activité est sous réglementation fédérale, alors que dans d'autres cas (comme dans celui du secteur des transports), seule une partie des activités relève du gouvernement fédéral. Dans ce dernier cas, il est possible d'adapter les données de Statistique Canada pour établir des comparaisons au moyen des codes de la *Classification type des industries* utilisés par les employeurs.

Calcul des salaires

Les estimations sur les salaires moyens ont été obtenues à l'aide des données contenues dans le formulaire 3 des rapports des employeurs.

Puisque ces renseignements sont fournis selon l'échelle de rémunération, les salaires moyens ont été calculés en utilisant la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. L'évaluation de l'échelle de rémunération la plus élevée, soit celle de 70 000 $ et plus, posait un problème particulier. Dans le rapport portant sur 1987, on a calculé une valeur médiane à l'aide de projections basées sur la tendance de la répartition des salariés mesurée au moyen des données de régression d'une courbe semi-logarithmique.

---

6 Pour obtenir de plus amples renseignements concernant la classification des catégories professionnelles, consulter l'annexe III, et le « Document technique de référence no 3 : Catégories professionnelles pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi » dans *Loi sur l'équité en matière d'emploi et Exigences concernant les rapports,* (Ottawa : Ministre des Approvisionnements et services, 1986).

7 Voici la liste des branches d'activité regroupées sous le titre « Autres branches d'activité » :
Mines de métaux
Mines de charbon
Industrie du pétrole brut et du gaz naturel
Industrie de la transformation du poisson
Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux
Industrie de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement des produits en métal
Industries des produits chimiques industriels
Industries de l'équipement scientifique et professionnel
Gestion de travaux de construction
Autres services relatifs à la construction
Industrie des silos à grain
Autres industries des télécommunications
Produits agricoles, commerce de gros
Sociétés de financement des entreprises
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques
Autres services aux entreprises
Affaires étrangères et aide internationale
Gestion des ressources humaines
Gestion des services économiques
Théâtres et autres spectacles
Associations commerciales

pour les salariés temporaires que lorsque ceux-ci représentent 20 % ou plus de son effectif. Il doit soumettre les formulaires pour chaque branche d'activité où il compte au moins 1 000 employés, et pour chaque province et chaque région métropolitaine de recensement [2] où il emploie au moins 100 personnes. Au niveau de la région métropolitaine de recensement, il n'est tenu de présenter que les formulaires 2A et 2B.

Les données utilisées dans le résumé sont tirées directement des rapports des employeurs. Aucun renseignement fourni n'a été rajusté sans le consentement explicite de l'employeur concerné. Dans certains cas, une série de petites erreurs dans le rapport d'un employeur a donné lieu à un écart entre le nombre total d'employés indiqué sur le formulaire 2 et le formulaire 3. Dans d'autres cas, le nombre d'hommes et de femmes indiqué sur un formulaire ne correspond pas au total. Ces inexactitudes n'ont pas été corrigées.

En raison de changements dans les méthodes de collecte de données utilisées par les employeurs, il y aurait lieu de faire preuve de prudence lorsqu'on établit des comparaisons entre les données de cette année et celles portant sur 1987[3]. Par exemple, certaines professions ont été reclassifiées depuis 1987 et les résultats des enquêtes d'auto-identification ont modifié le nombre de personnes qui se déclarent membres des groupes désignés[4]. En outre, la liste des employeurs inclus dans le présent résumé est légèrement différente de celle de 1987[5].

Auto-identification volontaire

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige des employeurs qu'ils déclarent l'inclusion de leurs employés dans les catégories autochtones, personnes handicapées ou membres des minorités visibles seulement si ces employés se sont déclarés comme tels volontairement ou s'ils ont accepté qu'on les désigne comme tels. Par conséquent, il se peut que le nombre d'employés déclarés comme appartenant à ces trois groupes ne corresponde pas au nombre réel de membres des groupes désignés qui sont employés. Certains salariés peuvent ne pas souhaiter se reconnaître comme membres d'un groupe désigné.

Catégories professionnelles

Pour satisfaire aux exigences en matière de rapport, les employeurs devaient présenter les données relatives à leurs salariés selon la catégorie professionnelle sur le formulaire 2 (répartition des employés), le formulaire 4 (recrutements), le formulaire 5 (promotions) et le formulaire 6 (cessations de fonctions). Les douze catégories professionnelles utilisées par les employeurs sont précisées dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et correspondent à celles du système de classification utilisé par Statistique Canada pour la cueillette des données sur la population active. Les douze catégories sont les suivantes : Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels, Semi-professionnels et techniciens, Surveillants, Contremaîtres, Employés de bu-

---

2 Les huit régions métropolitaines de recensement sont les suivantes :
Calgary (Alberta)
Edmonton (Alberta)
Halifax (Nouvelle-Écosse)
Montréal (Québec)
Regina (Saskatchewan)
Toronto (Ontario)
Vancouver (Colombie-Britannique)
Winnipeg (Manitoba)

Pour de plus amples renseignements, le lecteur est prié de consulter l'annexe 1, et le Document technique de référence no 1 : Cartes géographiques pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi dans *Loi sur l'équité en matière d'emploi et Exigences concernant les rapports*, (Ottawa : Ministre des Approvisionnements et Services, 1986).

3 Des ajouts et des corrections ont aussi été apportés aux rapports portant sur 1987 présentés par les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pour un résumé des changements les plus importants, voir la fiche de renseignements publiée en mai 1989, intitulée « Mise à jour : membres des minorités visibles ».

4 Voir la section « Évolution de la représentation des groupes désignés » de la présente annexe.

5 Voir l'annexe C pour une liste complète des employeurs inclus dans l'analyse.

ANNEXE A:
NOTES SUR LES DONNÉES

Le 1er juin 1990, les employeurs et les sociétés de la Couronne régis par le gouvernement fédéral et disposant d'un effectif d'au moins 100 employés, devaient soumettre leur troisième rapport annuel aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Au total, 368 employeurs ont présenté un rapport à Emploi et Immigration Canada. En raison de certaines difficultés (rapports soumis en retard ou posant des problèmes) et de l'échéance fixée pour la présentation du rapport annuel exigé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, 367 rapports (ou 99 %) ont été utilisés pour l'analyse et le résumé requis par l'article 9 de la Loi. Ces rapports visaient au total, pour 1989, 630 161 salariés permanents à temps plein, permanents à temps partiel et temporaires.

Notions clés

Rapport de l'employeur

L'employeur doit remplir six formulaires types[1] pour dresser son rapport. Ces formulaires renferment les renseignements suivants :

Formulaire 1	identification de l'employeur, sommaire du rapport et attestation d'exactitude
Formulaire 2	membres des groupes désignés selon le sexe, la catégorie professionnelle et le quart salarial
Formulaire 3	membres des groupes désignés selon le sexe et l'échelle de rémunération
Formulaire 4	membres des groupes désignés recrutés selon le sexe et la catégorie professionnelle
Formulaire 5	membres des groupes désignés qui ont obtenu une promotion, selon le sexe et la catégorie professionnelle
Formulaire 6	membres des groupes désignés qui ont cessé d'occuper un emploi, selon le sexe et la catégorie professionnelle

Les formulaires 2 à 6 sont divisés en trois parties, soit la partie « A » pour la catégorie de salariés permanents à temps plein, la partie « B » pour la catégorie de salariés permanents à temps partiel et la partie « C » pour la catégorie de salariés temporaires. L'employeur n'est tenu de remplir des formulaires

---

1 Des exemplaires de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, y compris les formulaires 1 à 6, sont disponibles à l'adresse suivante :

Programme légiféré d'équité en matière d'emploi
Direction générale de l'équité en matière d'emploi
Emploi et Immigration Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J9

EXAMEN DE L'APPLICATION DE LA LOI - 1991

L'année 1991 sera importante pour toutes les personnes chargées de l'exécution de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et visées par celle-ci. L'article 13 de cette loi prévoit qu'un examen complet de ses dispositions, de son application et de son efficacité sera effectué cinq ans après son entrée en vigueur, et tous les trois ans par la suite.

Cet examen constitue un processus formel et politique. Le comité qui en sera chargé sera désigné ou formé par la Chambre des communes. Il devra formuler son mandat et déterminer la méthode précise qu'il utilisera; il voudra peut-être consulter les parties intéressées à l'échelle nationale et (ou) régionale et demander qu'on lui présente des mémoires et des études. Puis il remettra au Parlement un résumé de ses conclusions et recommandations concernant la Loi.

En préparation à cet examen, Emploi et Immigration Canada a distribué un document de travail portant sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ce document vise à orienter les discussions sur les principaux aspects de la Loi et à promouvoir le dialogue entre les employeurs, les représentants des groupes désignés et les syndicats. Les parties intéressées ont été invitées à soumettre leurs commentaires et recommandations.

Une série de réunions de travail a eu lieu afin d'échanger des idées et de formuler des suggestions. Des personnes, représentant des associations et des organismes syndicaux, le monde des affaires et les groupes désignés, de niveau national, provincial et local, ont été invitées à échanger leurs points de vue et à faire des recommandations en vue d'apporter des améliorations possibles à la Loi.

Les commentaires et suggestions reçus au cours des consultations seront regroupés en un rapport décrivant les divers sujets et l'éventail d'opinions. Ce rapport constituera un document de référence et pourra être présenté au Comité parlementaire.

Lorsque le Comité parlementaire aura terminé son examen, il présentera au Parlement un rapport de ses observations et recommandations. Le gouvernement déterminera alors les mesures à prendre et fera connaître sa réponse au Parlement. S'il est nécessaire de modifier la Loi, le gouvernement proposera des modifications en suivant la procédure législative habituelle.

Les employés sont répartis dans trois grandes échelles de rémunération, et on leur attribue une pondération correspondante. La pondération est de trois pour les employés touchant plus de 40 000 $, de deux pour ceux dont le salaire se situe entre 25 000 $ et 39,999 $, et de un pour les employés recevant moins de 25 000 $. Pour chacune de ces trois échelles, la note (un, deux ou trois) est multipliée par la proportion de membres du groupe désigné qui s'y retrouvent - hommes et femmes pris séparément. Les résultats obtenus dans chacune des échelles de rémunération sont ensuite additionnés et pondérés afin de refléter la composition selon le sexe, du groupe désigné dans l'entreprise. Le même calcul est effectué avec le groupe témoin en reflétant la composition selon le sexe au sein du groupe désigné.

Enfin, on compare le résultat du groupe désigné avec celui du groupe témoin. On attribue deux points à l'employeur si sa note pour le groupe désigné si la valeur est égale ou supérieure à 95 % de celle obtenue par le groupe témoin, un point si elle est inférieure à 95 % mais atteint au moins 80 % et aucun point si elle est inférieure à 80 %.

4. Taux d'accroissement de la représentation du groupe désigné

Cet indicateur reflète l'accroissement ou la diminution de la représentation d'un groupe désigné travaillant à temps plein et à temps partiel au cours de l'année. Le résultat net des recrutements et des cessations de fonctions des membres du groupe est soustrait du nombre de membres du groupe travaillant pour l'entreprise à la fin de l'année. Le même calcul est effectué pour l'ensemble des employés de l'entreprise. La représentation du groupe au début de l'année est estimée à partir des deux chiffres révisés. Enfin, la différence entre la représentation du groupe à la fin et au début de l'année est divisée par la représentation du groupe au début de l'année. Le résultat indique si la représentation du groupe a augmenté ou diminué, en raison directe des recrutements et des cessations de fonctions, et dans quelle proportion.

Cet indicateur est conçu pour éliminer les changements dans la représentation d'un groupe désigné causés par des modifications apportées au rapport, comme répétition d'enquêtes visant à solliciter l'auto-identification.

Les employeurs ayant obtenu moins de trois points pour l'indicateur nº 1 reçoivent deux points si la représentation du groupe désigné a augmenté de plus de 5 %, un point si elle est demeurée la même ou a augmenté de 5 % ou moins et aucun point si elle a diminué. Aux employeurs ayant obtenu trois points pour l'indicateur nº 1, on attribue deux points s'ils ont au moins maintenu la représentation du groupe et un point si cette représentation a diminué. Il importe de noter que dans ce dernier cas, même si la représentation du groupe a diminué au cours de l'année, elle représente encore au moins 95 % de la représentation pondérée de ce groupe dans la population active (voir indicateur nº 1).

5. Proportion des promotions comparée à la représentation

Ce dernier indicateur révèle si les membres des groupes désignés reçoivent une proportion équitable des promotions en évaluant la part des promotions obtenues par les membres d'un groupe désigné appartenant à l'effectif d'un employeur. La part des promotions reçues par un groupe étant directement fonction de sa représentation, on ne peut l'évaluer que par rapport à cette dernière.

Cet indicateur est calculé en soustrayant la représentation du groupe désigné dans les emplois à temps plein et à temps partiel dans l'entreprise de la proportion des promotions dont ont bénéficié les membres de ce groupe dans les mêmes catégories d'emploi. Le résultat de cette soustraction est ensuite divisé par la représentation du groupe dans l'entreprise.

On attribue à l'employeur deux points si la valeur de l'indicateur est supérieure à 5 %, un point si elle se situe entre -5 % et 5 % inclusivement et aucun point si elle est inférieure à -5 %.

Précisions techniques sur le classement

Cinq indicateurs ont été utilisés pour classer les employeurs selon les résultats obtenus en matière d'équité :

1. Représentation du groupe dans l'effectif comparée à sa représentation dans la population active

Étant donné que la représentation d'un groupe désigné peut varier sensiblement d'une région à l'autre, les données du recensement utilisées comme point de comparaison sont pondérées de manière à refléter la répartition régionale de l'effectif de chaque employeur. La donnée de référence que constitue la représentation du groupe dans la population active pondérée selon la région est le facteur clé du classement des employeurs. Elle est calculée en multipliant la proportion de l'effectif de l'employeur se trouvant dans chaque province par la représentation du groupe désigné dans la population active de cette province. Les résultats obtenus pour chaque province sont ensuite additionnés[11].

Prenons un exemple de l'application de cette formule. L'entreprise A a 60 % de son effectif au Québec, province où la représentation des autochtones est de 1,1 %, et 40 % au Yukon, où la représentation des autochtones est de 16,6 %. Le chiffre pondéré correspondant à la représentation des autochtones dans l'effectif de cette entreprise sera :

Pourcentage des employés de l'entreprise par province		Représentation provinciale des autochtones		
0,6	X	1,1	=	0,66
0,4	X	16,6	=	+ 6,64
Représentation pondérée dans la population active			=	7,3 %

Des points sont attribués à un employeur selon la manière dont la représentation d'un groupe désigné dans son effectif à plein temps et à temps partiel se situe par rapport à cette donnée sur la représentation du même groupe dans la population active. L'employeur reçoit trois points si la représentation du groupe dans son effectif est égale ou supérieure à 95 %[12] du chiffre de référence, deux points si cette proportion est inférieure à 95 % mais atteint au moins 80 %, un point si elle est inférieure à 80 % mais atteint au moins 50 % et aucun point si la représentation du groupe dans son effectif est inférieure à 50 % du chiffre de référence.

2. Répartition des membres des groupes désignés dans les catégories professionnelles

Cet indicateur compare la répartition par profession d'un groupe désigné à celle d'un groupe témoin[13] tiré de l'effectif occupant des postes à temps plein temps et à temps partiel. Il s'agit d'un indicateur fiable de la qualité des emplois occupés par les membres des groupes désignés par rapport au reste de l'effectif parce qu'il reflète la répartition du groupe dans des professions mieux rémunérées, exigeant plus de responsabilités et offrant de meilleures chances d'avancement.

Afin de calculer la valeur de cet indicateur, on attribue à chaque catégorie professionnelle aux fins de l'équité en matière d'emploi une note allant de un à trois[14]. Pour chacune des catégories professionnelles, cette note est multipliée par la proportion d'un groupe désigné dans cette catégorie. On fait ensuite la somme des résultats obtenus pour chacune des catégories et on recommence le même calcul avec le groupe témoin.

Enfin, les résultats de l'employeur sont évalués en effectuant une comparaison entre la note obtenue par un groupe désigné et celle qu'a obtenue le groupe témoin. On attribue deux points à l'employeur si la note qu'il a obtenue pour le groupe désigné est égale ou supérieure à 95 % de celle du groupe témoin, un point si elle est inférieure à 95 % mais atteint au moins 80 % et aucun point si elle est inférieure à 80 %.

3. Répartition des membres des groupes désignés dans les échelles de rémunération

Cet indicateur compare la répartition des membres d'un groupe désigné dans de grandes échelles de rémunération par rapport à celle d'un groupe témoin occupant des emplois à temps plein dans la même entreprise. Cet exercice vise à établir s'il existe des différences entre la structure salariale des membres d'un groupe désigné et celle du groupe témoin.

---

[11] Pour calculer le chiffre correspondant à chaque employeur, on a utilisé la formule suivante :

$$RPP_g = \sum_{i=1}^{n} (P_i \times RP_{gi})$$

dans laquelle
RPP_g = représentation pondérée du groupe désigné g dans la population active
P_i = proportion de l'effectif de l'employeur dans la province i
RP_{gi} = représentation du groupe g dans la population active de la province i
n = nombre de provinces et de territoires

Les données relatives au nombre de membres des groupes désignés dans l'effectif ont été tirées des tableaux 3 et 12 du rapport **Équité en matière d'emploi - Rapport statistique sur la disponibilité des groupes désignés -Recensement du Canada de 1986**, préparé par la Direction générale de l'équité en matière d'emploi et les Services techniques, Emploi et Immigration Canada.

[12] Les deux premières fourchettes de points ont été ajustées afin de correspondre avec celles utilisées pour les deux indicateurs suivants.

[13] Étant donné que la répartition par profession et selon les salaires est propre à chaque entreprise, on se sert de groupes témoin pris chez l'employeur pour mesurer la situation de chacun des groupes désignés : les hommes dans le cas des femmes, et les femmes et hommes blancs non handicapés dans le cas des trois autres groupes.

[14] On attribue trois points aux catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels et Travailleurs qualifiés et artisans, deux points aux catégories Semi-professionnels et techniciens, Surveillants, Contremaîtres et Travailleurs manuels spécialisés et un point à Employés de bureau, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services et Autres travailleurs manuels.

En général, les résultats relatifs aux indicateurs de répartition selon la profession et le salaire étaient encourageants. Des 101 employeurs ayant fait l'objet d'une évaluation à l'égard de ces deux indicateurs, 67 ont déclaré que la répartition par profession des personnes handicapées était la même que celle des femmes et des hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité – groupe témoin – et 75 ont fait état d'une répartition des salaires semblable.

Il n'y a eu que peu ou pas de progrès en 1989 chez un nombre assez important d'entreprises pour ce qui est des personnes handicapées. Moins de 10 % des employeurs (24) ont obtenu la cote « a » au deuxième classement en matière de progrès réalisés, 99 ont reçu la cote « b » et 165, la cote « c ». Parmi les 197 employeurs ayant reçu la cote « C » au premier classement à l'égard de la situation de fait, seuls 17 ont reçu la cote « a » au deuxième classement en matière de progrès, comparativement à 108, qui ont reçu la cote « c ».

Les membres des minorités visibles

Près de 12 % (42) des employeurs ne comptaient aucun membre des minorités visibles dans leur effectif en 1989. Cent vingt-sept des 326 autres employeurs ont obtenu la cote « A » au premier classement à l'égard de la situation de fait, 60 ont reçu la cote « B » et 139, la cote « C ». Près de la moitié (49,18 %) d'entre eux se situaient dans la catégorie la plus basse, comparativement à 34,51 % dans la catégorie « A ».

Cette situation relativement bonne découle largement des résultats des employeurs sur le plan des indicateurs de répartition par profession et d'échelle de salaires. Des 180 employeurs ayant été classés à l'égard de ces deux indicateurs, 106 et 134, respectivement, ont déclaré une répartition par profession et une échelle de salaires semblables à celles des femmes et des hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité.

Le classement en matière de progrès réalisés par les membres des minorités visibles était également encourageant. Moins de 30 % (29,75 % ou 97) des employeurs ayant fait l'objet d'une évaluation ont obtenu la cote « c » au deuxième classement en matière de progrès réalisés, 148 ont reçu la cote « b » et 81, la cote « a ». Toutefois, seulement 15 des 140 employeurs qui avaient obtenu la cote « C » au premier classement à l'égard de la situation de fait ont reçu la cote « a » au deuxième classement en matière de progrès réalisés, comparativement à 64 qui ont obtenu la cote « c ».

Plus des deux tiers (68,03 %) des employeurs appartenaient à la catégorie la plus basse, - ceux qui avaient déclaré ne compter aucune femme dans leur effectif ou qui avaient obtenu la cote « C » - comparativement à 3,25 % ayant obtenu la cote « A ». L'existence d'un grand nombre d'employeurs dans la catégorie « C » s'explique par les notes relativement basses qu'ils ont obtenu à l'égard des trois indicateurs utilisés pour le premier classement, en fonction de la situation de fait. Chez près des deux tiers (64,29 %) des employeurs, la représentation[9] des femmes au sein de leur effectif était inférieure à 80 % de leur représentation dans la population active pondérée selon la province. En outre, pour 83,63 % d'entre eux, la répartition des femmes par profession était évaluée à moins de 80 % de celle des hommes. Enfin, 75,44 % ont déclaré pour les femmes une répartition par échelle de rémunération étant évaluée à moins de 80 % de celle des hommes[10].

Toutefois, on observe dans la plupart des entreprises certains progrès en ce qui concerne les femmes. Plus de 38 % (141) d'entre eux ont obtenu la cote « a » dans le deuxième classement relatif aux progrès réalisés, 129 ont reçu la cote « b » et 94, la cote « c ». Il importe de noter qu'un tiers (34,15 %) des 246 employeurs qui ont été classés « C » au premier classement relativement à la situation de fait ont reçu la cote « a » au deuxième classement en matière de progrès, tandis que 36,18 % d'entre eux ont obtenu la cote « b ».

Les autochtones

Un tiers des employeurs (123) ne comptaient pas d'autochtones dans leur effectif en 1989. Quarante-cinq des 245 employeurs qui avaient à leur emploi au moins un membre de ce groupe ont obtenu la cote « A » au premier classement pour ce qui est la situation de fait, 29 ont reçu la cote « B » et 171, la cote « C ». Près de quatre employeurs sur cinq (79,89 %) faisaient partie de la catégorie la plus basse, compara-tivement à 12,23 % qui étaient dans la catégorie « A ». La proportion relativement élevée d'employeurs dans la catégorie « C » peut s'expliquer principalement par la faible représentation des autochtones. Le pourcentage de ceux qui ne comptaient aucun autochtone à leur emploi ou chez qui la représentation de ce groupe était inférieure à 50 % de sa représentation dans la population active pondérée selon la province s'élevait à 76,36 %, soit plus des trois quarts. Seulement 67 entreprises comptaient un nombre suffisant d'autochtones pour permettre une évaluation des indicateurs de répartition par profession et selon l'échelle des salaires.

Un nombre assez important d'employeurs (139) ont augmenté la représentation des autochtones dans leur effectif en 1989. Par contre, seulement 15 % des employeurs (37) ont obtenu la cote « a », au deuxième classement relatif aux progrès, 99 ont reçu la cote « b » et 109, la cote « c ». Des 171 employeurs ayant obtenu la cote « C » au premier classement relativement à la situation de fait, 11,05 % d'entre eux ont reçu la cote « a » en matière de progrès, comparativement à 51,64 % qui ont reçu la cote « c ».

Les personnes handicapées

Dans plus d'un cinquième des entreprises soit (soit 80 ou 21,74 %) il n'y avait aucune personne handicapée parmi les employés en 1989. Trente-quatre des 288 employeurs restants ont obtenu la cote « A » au premier classement à l'égard de la situation de fait, 57 ont reçu la cote « B » et 197, la cote « C ». Plus des trois-quarts (75,27) % des employeurs entraient dans la catégorie la plus basse, comparativement à 9,25 % dans la catégorie « A ». La proportion relativement élevée d'employeurs de catégorie « C » découle d'une représentation généralement faible du groupe comparativement à leur représentation dans la population active pondérée selon la province. En effet, chez 304 employeurs, on ne comptait aucune personne handicapée ou une représentation de ce groupe inférieure à 50 % de sa représentation dans la population active pondérée selon la province.

---

[9] Le lecteur doit se rappeler que l'indicateur numéro un tient compte de la répartition inégale de certains groupes désignés selon la province ou le territoire. Pour plus d'information, voir la section un dans les « Précisions techniques sur le classement ».

[10] Ces deux indicateurs ont été utilisés pour les 342 employeurs qui comptaient suffisamment de membres du groupe.

	Femmes	Autoch-tones	Personnes handi-capées	Membres des minorités visibles
WESTSHORE TERMINALS LTD.	Cb	Cc*	Cc*	Cc*
WHITE PASS SYSTEMS LTD.	Cc*	Cc*	Ca*	0-
WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	Ca	Cc*	0-	0-
WINNIPEG VIDEON INCORPORATED	Cc	0-	Ca*	Bb*
WORLDWAYS CANADA LTD.	Cc	Cb*	Cb*	Aa
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	Cc	0-	Cc*	Cc*
YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ ALASKA WEST EXPRESS INC.	Cc*	Ab	0-	0-
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	Bb	0-	Ca*	Cb*

Sommaire des résultats

Dans la présente section, nous résumons certaines des constatations principales de l'évaluation des employeurs pour 1989. Veuillez noter que les divers groupes désignés sont désavantagés à des degrés très différents d'un employeur à l'autre. En outre, la somme de travail nécessaire pour remédier à cette situation a varié beaucoup d'un employeur à l'autre et d'un groupe désigné à l'autre.

Le profil en matière d'équité des groupes désignés a été entièrement documenté la première fois lorsque les employeurs assujettis à la Loi ont présenté leur rapport sur l'équité en matière d'emploi en 1987. L'évaluation des employeurs en 1989 contient plus de renseignements pour analyser la situation de fait des groupes désignés et les progrès réalisés au cours de l'année dernière, pour chaque groupe désigné. Un résumé des résultats du classement des employeurs par rapport à la situation actuelle et aux progrès réalisés est fourni[7]. Nous donnons de plus amples renseignements sur certains indicateurs lorsque cela peut aider à expliquer les résultats obtenus dans chacun des deux classements définitifs.

Les femmes

Presque tous les employeurs (364) comptaient au moins une femme dans leur effectif en 1989 [8]. De ces employeurs, 12 ont obtenu la cote « A » dans le premier classement pour ce qui est de la situation de fait, 106 ont reçu la cote « B » et 246, la cote « C ».

[7] Cette section se fonde sur 369 dossiers. N. Yanke Transfer Ltd. a été ajouté aux 367 employeurs couverts par les profils des groupes désignés. De plus, un employeur a été évalué dans deux branches d'activité différentes. Toutefois, un employeur n'a été évalué que pour le groupe « femmes » (voir la note 6). Par conséquent le sommaire portant sur les trois autres groupes se fonde sur 368 dossiers.

[8] Notez que l'évaluation n'a pas porté sur les employés temporaires.

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
TIME COMMUNICATIONS LIMITED	Bb	Bb*	Cb*	Ca*
TIPPET RICHARDSON LIMITED	Cb	Aa	Ba	Ac
TNT CANADA INC.	Ca	Ca	Bc	Ba
TORONTO AIRWAYS LIMITED	Cb	0-	Cc*	Ca*
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	Ca	0-	Ac	Aa
TORONTO TERMINAL RAILWAYS COMPANY	Cb	Ac*	Ac	Ab
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	Cb	0-	Cc*	Bc
TRANSCANADA PIPELINES LTD.	Cb	Ab	Ac	Aa
TRANSPORT DESGAGNES INC.	Cb*	0-	0-	Cc*
TRANSPORT GUILBAULT INC.	0-	0-	0-	0-
TRANSPORT KLEYSEN LTEE	Cb	Cb	Ca	Bc
TRANSPORT MCCALLUM (QUEBEC) INC.	Cc	Cb*	Aa	0-
TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTEE	Aa	0-	Cb*	Ab
TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE	0-	0-	0-	0-
TRANSPORT THIBODEAU INC.	0-	0-	Cc*	0-
TRANSPORTS KINGSWAY LTEE	Cb	Bb	Bb	Bb
TRANSPORTS MIDLAND LTEE	Ca	Cc*	Bb	Ba
TRANSPORTS PROVOST INC.	Cb	Cc*	Cc*	Bb
TRANSX LTD.	Ca	Cb*	0-	Cb*
TRENTWAY-WAGAR INC.	Cb*	Ac*	0-	Cc*
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	Cc	0-	Cb*	Cb*
TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	Cb	Cc*	Bc	Ab
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	Ba	Cc*	Cb*	Ab*
ULS CORPORATION	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
UNION DE BANQUES SUISSES (CANADA)	Ba	0-	0-	Aa
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	Ca	Cb*	Bb	Bc
UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTEE	Cc	Cc	Bb	Ab
UNITEL COMMUNICATIONS INCORPORATED	Cb	Bb	Bb	Aa
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	Cb	0-	0-	Cb*
VERREAULT NAVIGATION INC.	Cb	0-	0-	0-
VIA RAIL CANADA INC.	Cb	Cc	Bc	Aa
VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	Cc	Cc*	Cb*	Ab
VIDEOTRON LTEE	Ba	0-	Cc*	Cb*
VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	Cb	Cc*	Cc*	Bc
VOYAGEUR INC.	Cb	Cb*	0-	Cc*
W. J. MOWAT LIMITED	Cc	Ab*	Ca*	Aa
WARDAIR CANADA INC.	Bb	Ba	Ba	Aa
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	Ca	Cc*	Cc*	Ba
WESTCOAST ENERGY INC.	Cb	Bc	Ac	Aa
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	Cc	Cc*	Cc*	Cb*
WESTERN CABLESYSTEMS LTD.	Bb	Cc*	Cc*	Bb
WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.	Ca	Cb*	Cb*	Cc*
WESTERN MANITOBA BROADCASTERS LIMITED	Ca	Cb*	0-	Cc*
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	Ca	Cc*	Cc*	Cc*

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
SERVICE COURRIER LOOMIS, DIVISION DE TRANSPORT MAYNE NICKLESS INC.	Ca	Cc	Bc	Ab
SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON (CALGARY) INC.	Cc	0-	0-	0-
SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON (TORONTO) INC.	Ba	0-	0-	Cc
SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON INC.	Ba	0-	0-	0-
SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC.	Ba	Cc*	Cb*	0-
SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD.	Bc	Ab*	Aa*	Cb*
SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.	Cc	0-	Cb*	Cc*
SHAW RADIO LTD.	Ba	0-	Cb*	0-
SKYLINE CABLEVISION LIMITED	Cc	0-	Cc*	Cb*
SLACK TRANSPORT LIMITED	Cc	Aa*	Cc*	Ca*
SMT (EASTERN) LIMITED	Cc	Ab*	Cc*	0-
SOCANAV INC.	Cb	Ac*	Cb*	Ab
SOCIETE CANADIENNE D'HYPOTHEQUES ET DE LOGEMENT	Ba	Ba	Cc	Ab
SOCIETE CANADIENNE DES PORTS	Bb	Cb*	Cb*	Cb*
SOCIETE CANADIENNE DES POSTES	Ab	Bc	Bc	Ab
SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN	Cc	0-	Ac	0-
SOCIETE DE BANQUE SUISSE (CANADA)	Bb	0-	Cb*	Ab
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE CINEMATOGRAPHIQUE CANADIENNE	Aa	Cb*	Cb*	Cc*
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DU CAP-BRETON	Ca	Cc*	Ac	Bb
SOCIETE DU CREDIT AGRICOLE	Ba	Cb*	Bb	Ba
SOCIETE DU PORT DE MONTREAL	Ca	0-	Ab	Ab
SOCIETE DU PORT DE VANCOUVER	Ba	Cb*	Cb*	Aa
SOCIETE GENERALE (CANADA)	Ba	0-	0-	Ac*
SOCIETE POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	Ba	Cc*	Ca	Bc
SOCIETE RADIO-CANADA	Ca	Ba	Bc	Aa
SPORTS NETWORK	Ba	0-	Cc*	Ab
STANDARD RADIO INC.	Cc	0-	Cc*	Cc*
SUNWAPTA BROADCASTING, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	Cc	Cc*	Cc*	Cb*
TAGGART SERVICES LIMITED	Ca	Cc*	Cc*	Ce*
TALLMAN TRANSPORT LTD.	Cc	Cb*	Ca*	Cb*
TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED	Cc	0-	0-	Cc*
TECHNAIR AVIATION	Cb	Cb*	Cc*	Ab*
TELE-METROPOLE INC.	Ca	Cc*	Cc*	Cb*
TELEGLOBE CANADA INC.	Ca	Cb*	Cc	Ac
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	Cc	0-	0-	0-
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	Bc	Cc*	Cc*	Cc*
TELESAT CANADA	Cb	Cb*	Cc	Ab
THERATRONICS INTERNATIONAL LTEE	Ca	0-	Ab	Bb
THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	Ca	Cb*	Cc*	Cc*
TIME AIR INC.	Bb	Cc*	Bc	Bb

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED	Ca	Cb*	Ac	Aa
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS	**Cb**	**Cb**	**Cc***	**Cb***
OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	Ca	Bc*	Aa*	Bc*
ONTARIO EXPRESS LTD.	**Cb**	**Cc***	**Cb***	**Ab**
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	Cb*	Cc*	0-	Cc*
PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD.	**Cb**	**0-**	**Cb***	**Ca***
PARRISH & HEIMBECKER LIMITEE	Ba	Ba	Ab	Bb
PAUL'S HAULING LTD.	**Cc**	**Cc***	**0-**	**Cc***
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	Ba	Ab*	Ab	Cc*
PENNER INTERNATIONAL INC.	**Cc**	**0-**	**0-**	**0-**
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	Ca	Cb*	Ac	Cb*
PIPELINES TRANS-NORD INC.	**Cc**	**0-**	**Cc***	**Ab***
POLE STAR TRANSPORT INC.	Cb	Cc*	Cc*	Cc*
PORTER TRUCKING LTD.	**Ca**	**Cb***	**Cc***	**Cc***
PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	Cb*	Ca*	Ca*	0-
PRESSE CANADIENNE	**Bb**	**Cc***	**Cc***	**Bb**
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	Cb	Ac*	Cc*	Cb*
PUROLATOR COURRIER LIMITEE	**Ca**	**Cc**	**Bc**	**Bc**
RADIO 1540 LIMITED	Cb	0-	0-	Ac
RADIO FUTURA LTEE	**Bc**	**Bc***	**Bc***	**0-**
RADIO NORD INC.	Cb	0-	Cc*	0-
RADIOMUTUEL INC.	**Ca**	**0-**	**0-**	**Cc***
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	Bb	0-	Cb*	Cc*
REGINA CABLEVISION CO-0PERATIVE	**Bb**	**0-**	**0-**	**Aa***
REIMER EXPRESS LTEE	Cb	Cb*	Ba	Bb
REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.	**Ca**	**0-**	**Cc***	**Cc***
RESEAU PATHONIC INC.	Ca	0-	0-	0-
RESSOURCES GULF CANADA LIMITEE	**Cc**	**Cb***	**Cc***	**Ab**
REUTERS CANADA LIMITED	Bb	0-	0-	Ac
RICHARDSON TERMINALS LIMITED	**Cc***	**Aa***	**Ca***	**0-**
RIO ALGOM LIMITED	Cc	Ab	Bc	Bb
RIVTOW STRAITS LIMITED	**Ca**	**Cc**	**Bc**	**Ab**
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	Cb	Cc*	Bc	Cc*
ROGERS BROADCASTING LIMITED	**Bb**	**Cc***	**Cb***	**Cb**
ROGERS CABLE TV LIMITED	Cc	Aa	Bb	Ab
ROGERS CANTEL INC.	**Bc**	**Cc***	**Cb***	**Ab**
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	Ca	Ca	Bc	Ba
SASKATOON TELECABLE LTD.	**Ca**	**Cb***	**Cc***	**Cb***
SASKWEST TELEVISION INC.	Cb	Cc*	0-	Cc*
SCARBORO MOVERS	**Cb**	**0-**	**Cc***	**Ab**
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	Cb	Bb	Ac	Ac
SECURITE METROPOL LTEE	**Ab**	**Aa**	**Cb***	**Aa**

	Femmes	Autoch-tones	Personnes handi-capées	Membres des minorités visibles
MACLEAN HUNTER CABLE T.V., DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	Ca	Cb*	Ac	Ac
MACLEAN HUNTER CABLE TV (OTTAWA) LIMITED	Cc	Ab*	0-	Cb*
MANITOBA POOL ELEVATORS	Ca	Cc*	Bc	Cb*
MARINE ATLANTIQUE S.C.C.	Ca	0-	Bc	Cb*
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	Cb	0-	Cc*	0-
MARITIME ONTARIO FREIGHT LINES LIMITED	Ba	Ab*	0-	Cc*
MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE COMPANY	Bb	Ca*	Bb	Bb
MASTERFEEDS LTD.	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
MCCALLUM TRANSPORT INCORPORATED	Ca	Ab*	Cc*	Cc*
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	Cc	0-	0-	Cb*
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	Cc*	Ab*	Ac	Cc*
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
MINOTERIES OGILVIE LIMITEE	Ca	Cc*	Bc	Ac
MISENER HOLDINGS LIMITED	Ca	Ab*	Cc*	Ab
MLM FLOUR PRODUCTS, MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS	Ca	Cc*	Cc*	Aa
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	Ba	Cb*	Cb*	Cb*
MONARCH BROADCASTING LTD.	Ba	0-	Cc*	Cc*
MONNAIE ROYALE CANADIENNE	Cc	Bc	Ac	Ab
MONTREAL SHIPPING INC.	Ba	Bb*	Cb*	Ba
MOTOROLA CANADA LIMITED	Bb	0-	Cc*	Cb*
MULLEN TRUCKING LTD.	Ca	Ac*	Cc*	Cc*
MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	Bb	0-	0-	Ab
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	Cb	Ac*	Cb*	Cc*
N. M. PATERSON & SONS LIMITED (TRANSPORT)	Ca	Cb*	0-	Ab
N. M. PATERSON & SONS LIMITED (COMMUNICATIONS)	Cc	0-	Cb*	Cb*
N. YANKE TRANSFER LTD.	Cb	0-	0-	Cb*
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	Ca	Cb*	Cc*	Cb*
NATIONAL MOBILE RADIO COMMUNICATIONS INC.	Cc	0-	Cb*	Cb*
NATIONAL PAGETTE LTD.	Bc	0-	Cb	Ab
NESEL FAST FREIGHT INC.	Cc	Ca*	0-	Ca*
NEW BRUNSWICK TELEPHONE COMPANY LIMITED	Ca	0-	0-	0-
NEWCAP BROADCASTING LIMITED	Cc	Cb*	Cb*	Cc*
NEWFOUNDLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	Cb	Cc	Bb	Ca*
NIAGARA TELEVISION LIMITED	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORE	Bb	Cc*	Cc*	Cc*
NORDION INTERNATIONAL LTD.	Ca	Cb*	Cc	Ab
NOROUESTEL INC.	Ca	Bb	Cb*	Aa
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED	Bc	Cc*	Cc*	Cc*
NORTHERN TELECOM CANADA LIMITEE	Cb*	Cc*	Ac	Aa
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	Bb	Cc*	Cc*	Cc*
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	Cb	Ca	0-	Cb*
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	Cc	0-	0-	0-

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
EXECAIRE INC.	Ca	0-	0-	Cc*
EXECUTIVE SECURITY SERVICES	Ab	0-	Cb*	Ab
FEDERAL EXPRESS CANADA LTEE	Cb	Cc	Bc	Ab
FEDNAV LIMITEE	Cb	0-	Cc*	Ab
FEED-RITE LTD.	Cb	Cc*	Cc*	Cc*
FIELD AVIATION COMPANY LIMITED	Cc	Cc*	Ca*	Aa
FREDERICK TRANSPORT LIMITED	Cc	0-	0-	0-
FRERES ARNOLD TRANSPORT LTEE	Cb	Cb*	Cc*	Bc
FUNDY CABLEVISION LTEE	Ba	Aa*	Cc*	Ab*
G. M. ARMOUR & SON LTD.	Cb	Cc*	Cc*	0-
GENERAL ELECTRIC CANADA INC. NUCLEAR DIVISION	Ca	0-	Cc*	Cb*
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	Ca	Cb*	Cb*	Bc
GRAY COACH LINES LIMITED	Cb	Cb*	Cc*	Ca
GREY GOOSE BUS LINES (MANITOBA) LTD.	Cc	Cb*	Cb*	Ac
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	Cb	Cc*	Cb	Bb
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	Cb	Ca*	Cc*	Cb*
GROUPE DE TRANSPORT GTL (1989) INC.	Cb	Ca*	Cb*	Ba
H & R TRANSPORT	Cc	0-	0-	Cb*
H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	Ca	Cb*	Cb*	Cc*
HARBOURFRONT CORPORATION	Aa	Ca*	Ca*	Bb
HELICOPTERES VIKING LIMITEE	Ca	0-	0-	Bb*
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	Cb	Cc*	0-	Cb*
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LTD.	Cb	0-	0-	Ac*
IMPERIAL ROADWAYS LTEE	Cb	Ac	Bc	Cb
INDUSTRIES JIM PATTISON LTEE	Bb	0-	Cc*	Cc*
INTAIR INC.	Ba	0-	Cc*	Cb*
ISLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	Cb	0-	Cc*	Cb*
J. I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	Ac	Cc*	Cb*	Ca
JOHN GRANT HAULAGE LIMITED	Cc*	Cb*	0-	0-
KENT LINE LIMITED	Cb	0-	0-	Ab
KEY RADIO LIMITED	Cc	0-	Cc*	Cb*
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	Ca	Cc*	0-	Cc*
KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	Cb*	Ab*	Cc*	Cc*
KLM LIGNES AERIENNES NEERLANDAISES	Bc	0-	Cc*	Ac
LAIDLAW CARRIERS INC.	Cb	Cc*	Cc*	Ca*
LAKEHEAD FREIGHTWAYS LIMITED	Cc	Aa*	0-	Cb*
LIGNES AERIENNES CANADA 3000 LIMITEE	Ba	0-	Cb*	Ac
LIGNES AERIENNES CANADIEN INTERNATIONAL	Bc	Bc	Bb	Ab
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.	Ca	Cb*	Cc*	Cc*
LIQUID CARGO LINES LIMITED	Cb*	0-	0-	Cb*
LOGISTEC CORPORATION	Ca	0-	Cb*	0-
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	Ba	0-	Cb*	Ab
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.	Cb	0-	Cb*	0-

Évaluation des résultats des employeurs

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
COMMISSION CANADIENNE DU BLE	Bc	Cc*	Cc*	Aa
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	Aa	Ca*	Cb*	Bb
COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE REGIONALE DE L'OUTAOUAIS	Ca	0-	Cc*	Cc*
COMMISSION DE TRANSPORT REGIONALE D'OTTAWA-CARLETON	Ba	Ac	Ac	Aa
COMMUNICATIONS MACLEAN HUNTER INC.	Ba	Cc*	Cb*	Aa
COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.	Cb	0-	0-	Aa*
COMPAGNIE DE TELEPHONE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	Ba	Cb	Bc	Aa
COMPAGNIE DES CHANTIERS MARITIMES DE TERRE-NEUVE	Ca	0-	Cc*	0-
COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	Ca	Ca	Bc	Ab
COMPAGNIE MINIERE ET METALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON LIMITEE	Cb	Aa	Ac	Bc
COMPAGNIE PETROLIERE IMPERIALE LTEE	Ca*	Cc*	Cc*	Cc*
COMPAGNIE PIPELINE INTERPROVINCIALE, DIVISION D'ENERGIE INTERHOME INC.	Cb	Bc	Cb*	Ab
CONAIR AVIATION LTD.	Cc	Cb*	Bb	Bb
CONSEIL DES ARTS DU CANADA	Bb	Bb*	Cc*	Cc*
CONSOLIDATED AVIATION FUELING SERVICES INC.	Ca	Ab*	Cc*	Ab
CONSTRUCTION DE DEFENSE (1951) LIMITEE	Ca	Cc*	Cc*	Cb*
CORPORATION SCOTPAGE LTEE	Bc	0-	0-	Aa
COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITEE	Bb	Ab	Cb*	Bc
CP RAIL, DIVISION DE CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE	Ca	Ba	Bb	Bb
CREDIT SUISSE CANADA	Ba	0-	Ab*	Bb
CSP FOODS LTD.	Ca	Cb*	Cc*	Ba
CSX TRANSPORTATION INC.	Ca*	0-	0-	Cb*
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	Ba	0-	Cb*	Bb
DAY & ROSS INC.	Cc	Ca*	Cc	Cb
DELTA AIR LINES INC.	Bc	Cc*	Cc	Ab
DENISON MINES LIMITED	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
DICOM COMMUNICATIONS DIRECTES CANADA LTEE	Ba	0-	0-	0-
DIFFUSION POWER INC.	Cb	0-	0-	Cb*
DYNAMEX EXPRESS INC.	Bb	Cb*	Cc*	Aa
EASTERN AIR LINES INC.	Aa	0-	Cb*	Ab
ELDERS GRAIN COMPANY LTD.	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	Bb	Cc*	Cb*	Ab
EMPIRE STEVEDORING LTD.	Cb	0-	0-	Cb*
ENERCHEM TRANSPORT INC.	Cb*	Ab*	Cc*	Ab
ENERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITEE	Cc	Ca	Bc	Ab
ENTREPRISE DE DEMENAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS (C.B.) LTEE	Cc	Aa*	Cc*	Ca*
ENTREPRISES INNOTECH AVIATION LIMITEE	Cb	Ca*	Cb*	Aa
ERB TRANSPORT LIMITED	Ca	Cc*	Bc	Cc*

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD	Cc*	0-	0-	Cc*
BYERS TRANSPORT LIMITED	Ca	Cc	Ab	Cc
CABANO EXPEDITEX INC.	Ca	Cb*	Ca	Cb*
CABLECASTING LIMITED	Ba	Cb*	Cb*	Ac
CABLENET LIMITED	Bb	Cc*	Bc	Cc*
CALGARY TELEVISION LIMITED	Cb	0-	0-	Cb*
CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	Cb	Bb	Ca*	Cb*
CAMECO-CORPORATION CANADIENNE D'ENERGIE ET D'EXPLOITATION MINIERE	Ca	Aa	Bc	Ba
CAMIONNAGE INTER-CITY (CANADA) INC.	Ca	0-	Cb*	Cb*
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	Cb*	Cb*	Cc*	Bc
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	Cb	Bc	Bb	Aa
CANADA TRANSPORT GROUP LIMITED	Cb	Cc*	Ab	Cb*
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	Ca	Ab*	Cc*	Cc*
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	Ca	Bc	Bc	Bb
CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	Ca	Cc*	Bc	Ab
CANADIAN MOTORWAYS LTD.	Cb	Aa	Ba	Ba
CANADIAN PACIFIC EXPRESS & TRANSPORT LTD.	Ca	Bb	Bc	Ab
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	Cb	Cc*	Cb*	Ab
CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE	Bb	0-	Cc*	Ab
CANWEST BROADCASTING LTD.	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
CANWEST PACIFIC TELEVISION INC.	Cc	Cb*	Cb*	Aa
CAP COMMUNICATIONS, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	Cc	0-	Bb	Cb*
CARGILL LIMITEE	Cb	Ca	Bc	Ca
CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	Bb	Cc*	Cb*	0-
CAST AMERIQUE DU NORD (1983) INC.	Ba	Cc*	Cc*	Ab
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	Ba	0-	0-	Ab
CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL	Ba	Cc*	Cc*	Aa
CENTRE NATIONAL DES ARTS	Ba	0-	Cb*	Ca
CFCF INC.	Cb	Cc*	Cc	Ab
CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	Cc	Cb*	Cb*	Ca*
CFCW LTD.	Ca	Cc*	0-	0-
CFPL BROADCASTING LIMITED	Ca	0-	Cc*	Cc*
CFQC BROADCASTING	Cb	Cc*	Cc*	Ab*
CFTO-TV LIMITED	Bc	0-	Cc*	Ab
CHEK-TV LIMITED	Bc	0-	Cb*	0-
CHEMIN DE FER QNS&L	Cc*	Ab*	0-	0-
CHUM LIMITED	Ca	Cc*	Cc*	Bb
CITE EXPRESS	Cc	0-	Ca*	Aa
CITIBANQUE CANADA	Ba	Cb*	Cc*	Ab
CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP	Ba	0-	Cc*	Cc*
CKNX BROADCASTING LIMITED	Ca	0-	0-	0-

Évaluation des résultats des employeurs

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	0-	Cc*	Cc	Cc*
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE COLOMBIE-BRITANNIQUE	Cc	Bb	Bc	Bc
ASSOCIATION DU TRANSPORT AERIEN INTERNATIONAL	Ba	0-	Cc*	Aa
ATLANTIC TOWING LTD.	Cb*	Cb*	0-	Ab*
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	Ca	Cb*	Cc*	Bb
AUTO HAULAWAY INC.	Cc	Cb*	Cc*	Cc*
BANQUE BARCLAYS DU CANADA	Bc	Cb*	Cb*	Aa
BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	Ba	0-	0-	Bb*
BANQUE CANADIENNE IMPERIALE DE COMMERCE	Bb	Cc	Ac	Aa
BANQUE CHASE MANHATTAN DU CANADA	Ba	0-	Cb*	Ab
BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	Bb	0-	0-	Ab
BANQUE D'AMERIQUE DU CANADA	Ab	Cb*	Cb*	Aa
BANQUE DE CREDIT ET DE COMMERCE (CANADA)	Cc	0-	Cb*	Aa
BANQUE DE MONTREAL	Ba	Cc	Cc	Aa
BANQUE DE NOUVELLE-ECOSSE	Bc	Cb	Ab	Aa
BANQUE DU CANADA	Ba	Cc	Bc	Aa
BANQUE FEDERALE DE DEVELOPPEMENT	Bc	0-	Ca*	Ac
BANQUE HONGKONG DU CANADA	Ba	Cc	Bc	Aa
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	Ba	Cc*	Ca	Ba
BANQUE LLOYDS DU CANADA	Bc	Cb	Bb	Ab
BANQUE MORGAN DU CANADA	Bb	Cb*	Cb*	Ac
BANQUE NATIONALE DE GRECE (CANADA)	Bb	0-	0-	0-
BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)	Bb	Cc*	0-	Aa
BANQUE NATIONALE DU CANADA	Bb	Bb	Bc	Ba
BANQUE ROYALE DU CANADA	Bb	Ca	Ac	Aa
BANQUE STANDARD CHARTERED DU CANADA	Bc	0-	0-	Ba
BANQUE TORONTO-DOMINION	Bc	Cb	Ab	Aa
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	Cc	Ab	Cb*	Cc*
BELL CANADA	Ba	Cb	Bc	Aa
BELL CELLULAIRE INC.	Ba	0-	Cb*	Aa
BIG HORN TRANSPORT LTD.	0-	Ac*	Ac*	Cc*
BIG WHEELS TRANSPORT & LEASING LTD.	Cb	0-	0-	Cb*
BILL THOMPSON TRANSPORT LIMITED	Ca	Cc*	Cb*	0-
BLINDES LOOMIS LTEE.	Cb	Cb*	Cb	Bb
BOYD MOVING AND STORAGE LIMITED	Ca	0-	Ac	Cb*
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	Cc	Ca	Ca*	Aa
BRINKS CANADA LIMITEE	Ca	Ca*	Bb	Bc
BRITISH AIRWAYS PLC	Ba	0-	Cc*	Ab
BRITISH COLUMBIA STENA LINE LTD.	Cb	0-	0-	0-
BRITISH COLUMBIA TELEVISION BROADCASTING SYSTEM LTD.	Ca	Cb*	Cb*	Ab
BUCKERFIELD'S LIMITED	Cc	Cb*	Bc*	Cb*
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	Ba	Cb*	0-	Aa

Classement

Ci-dessous se trouve la liste, selon leur raison sociale, des employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ainsi que les résultats de leur évaluation par groupe désigné. Pour chaque groupe désigné, nous donnons deux résultats : la lettre majuscule correspondant au premier classement indique la situation de fait du groupe désigné dans l'effectif de l'entreprise à la fin de l'année et la lettre minuscule, correspondant au deuxième classement, indique l'ampleur des progrès réalisés au cours de l'année.

Le lecteur doit se rappeler que ces deux lettres sont étroitement reliées. Plus la majuscule est éloignée de la lettre A, plus la minuscule doit s'en rapprocher. Nous avons apposé un astérisque à la droite de la minuscule afin d'indiquer que le classement des progrès réalisés se fonde sur moins de 10 membres et que le classement de la situation des groupes désignés ne se fonde que sur l'indicateur no 1. Le chiffre « 0 » suivi du symbole « - » indique que l'employeur a déclaré n'avoir aucun employé dans le groupe désigné.

Évaluation des employeurs pour chaque groupe désigné

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
161686 CANADA LIMITED	Cc	0-	0-	0-
A.J. BUS LINES LTD.	Ba	Aa*	0-	0-
A.W. FOSTER & SONS LTD.	Cc*	Bc*	Cc*	0-
ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED	Cc*	Ac*	Ac	Cb*
ACL CANADA INC.	Ba	0-	Cc*	Aa
ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	Cc	Ab	Bc	Ba
ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES GRANDS LACS LTEE	Cb*	0-	Cb*	Ca*
AEROGUARD SECURITY SERVICES	Ab	Cc*	Cc*	Aa
AEROSERVICES J.T. INC.	Cc	Cc*	0-	Cb*
AGENCES CANADA MARITIME LIMITEE	Bc	Ca*	Cc*	Bb
AIR ALLIANCE INC.	Cc	0-	0-	Cb*
AIR ATLANTIC LTD.	Ba	0-	0-	Cb*
AIR CANADA	Cb	Bb	Bc	Aa
AIR FRANCE	Ba	0-	0-	Aa*
AIR INUIT (1985) LTEE	Cc	Bb	0-	Bc*
AIR NOVA INC.	Bb	0-	0-	Cb*
AIR ONTARIO INC.	Ca	Cb*	Cb*	Cb
AIR TRANSAT A.T. INC.	Ba	Cb*	Cb*	Ca*
AIRBC LIMITED	Cc	Cc*	Cc*	Ba
ALBERTA WHEAT POOL	Ca	Bc	Bb	Bc
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	Cb	Ab	Ac	Bc
ALLARCOM LIMITED	Cb	0-	0-	Cb*
AMERICAN AIRLINES INC.	Ab	0-	0-	Aa
AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.[6]	Cb			
AMOK LTEE	Cb	Aa	Cb*	Ac*
AMR GROUND HANDLING SERVICES	Ca	0-	Cc*	Ab
ARMADALE COMMUNICATIONS LIMITED	Cc	0-	Cb*	Cb*
ARROW TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	Cb	Ab	Ab	Bc
ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	Bb	0-	0-	Bb

[6] Cet employeur a été évalué pour un groupe désigné seulement parce que son rapport n'était pas entièrement conforme à la Loi.

ployeurs étaient comparés à ceux des autres employeurs de leur branche d'activité; maintenant, l'évaluation se fonde sur des critères fixes[3].

3. L'indicateur utilisé pour évaluer la répartition des groupes désignés selon la catégorie professionnelle a été modifié pour tenir compte de la répartition d'un groupe désigné dans les 12 catégories professionnelles. L'indicateur de l'année précédente ne tenait compte que de la catégorie Employés de bureau[4].

4. L'indicateur utilisé afin d'évaluer le salaire payé par les employeurs aux membres des groupes désignés a été modifié pour comparer la répartition des membres des groupes désignés dans les 13 échelles de rémunération. L'indicateur de l'année précédente ne prenait en considération que la proportion d'employés touchant moins de 25 000 $[5].

---

3 Les critères fixes servent à définir les paramètres dans l'attribution de points pour chaque indicateur. Par exemple, leur premier indicateur permet de comparer la représentation d'un groupe désigné au sein de l'effectif à la représentation pondérée au sein de la province. Ces critères fixes ont été établis à 95 %, 80 % et 50 %. L'employeur se voit attribuer trois points si la représentation du groupe est de 95 % ou plus par rapport au point de comparaison, deux points si elle est inférieure à 95 % mais atteint au moins 80 % et un point si elle est inférieure à 80 % mais atteint au moins 50 %. Aucun point n'est accordé en bas de 50 %.

4 Voir dans les « Précisions techniques sur le classement » une description détaillée du nouvel indicateur.

5 Voir dans les « Précisions techniques sur le classement » une description détaillée du nouvel indicateur.

Méthode

L'évaluation des résultats d'un employeur est résumée par deux classements distinct. Le premier classement évalue la situation d'un groupe désigné dans l'effectif de l'entreprise à la fin de l'année visée par le rapport et se fonde sur trois indicateurs. Le deuxième classement mesure l'ampleur des progrès réalisés au cours de l'année et se fonde sur deux indicateurs. Les indicateurs[1] sont :

Premier classement

1. La représentation du groupe désigné dans l'effectif d'un employeur, par comparaison aux données sur la représentation de ce groupe dans la population active, pondérées selon la province.

2. La répartition par profession du groupe désigné, comparée à celle des autres employés de l'entreprise. (Cet indicateur n'est utilisé que dans le cas d'entreprises comptant au moins 10 employés membres des groupes désignés et autant dans le groupe témoin composé de femmes et d'hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité).

3. La répartition des groupes désignés dans les grandes échelles salariales, comparée à celle des autres employés de l'entreprise. (Cet indicateur, comme le précédent, n'est utilisé que dans le cas d'entreprises comptant au moins 10 employés membres des groupes désignés et autant dans le groupe témoin de femmes et d'hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité).

Deuxième classement

4. Le taux d'accroissement de la représentation du groupe désigné, au cours de l'année, attribuable à la croissance de l'emploi évaluée à partir de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions.

5. Le nombre de promotions obtenues par des membres du groupe désigné, proportionnellement au taux de représentation du groupe.

Pour le premier classement, un maximum de sept points est accordé aux employeurs en fonction des résultats qu'ils ont obtenus relativement à chaque indicateur[2]. Plus le total de points d'un employeur est élevé, plus la représentation d'un groupe désigné dans son effectif est équitable.

L'employeur qui a cinq points ou plus se voit accorder la cote « A », celui qui a trois ou quatre points, la cote « B », celui qui a moins de trois points, la cote « C ».

Pour le deuxième classement, un maximum de quatre points est accordé aux employeurs selon les résultats obtenus pour chacun de ces indicateurs. Encore ici, on cherche à atteindre le maximum de points. La cote « a » indique que le rythme de réalisation des progrès est suffisant pour améliorer la situation actuelle des groupes désignés dans l'entreprise. L'employeur qui cumule trois ou quatre points reçoit la cote « a »; s'il obtient deux points, il a droit à la cote « b »; si le total de ses points est inférieur à deux, il est coté « c ».

Le lecteur devra s'assurer d'examiner le deuxième classement relatif aux progrès en regard du premier classement relatif à la situation de fait. Un faible résultat au premier classement signale que des mesures correctives supplémentaires s'imposent pour améliorer la situation de fait. Inversement, de bons résultats par rapport au premier classement indiquent que la situation de fait concernant le groupe désigné est relativement satisfaisante.

Quatre changements majeurs ont été apportés à la méthode d'évaluation depuis l'année dernière.

1. Le classement à lettre unique a été remplacé par une cote de deux lettres. La situation de fait d'un groupe désigné et l'ampleur des progrès réalisés par l'employeur dans la recherche d'une main-d'oeuvre plus représentative sont maintenant considérées séparément.

2. Nous avons remplacé le point de comparaison utilisé pour évaluer les résultats individuels des employeurs. Auparavant, les résultats des em-

---

1 Pour de plus amples renseignements, voir les « Précisions techniques sur le classement » à la fin du présent chapitre.

2 Pour de plus amples renseignements sur les points accordés à l'égard de chaque indicateur, voir les « Précisions techniques sur le classement » à la fin du présent chapitre.

ÉVALUATION DES RÉSULTATS DES EMPLOYEURS

« L'employeur ...
(b) ...[instaure des usages et des règles, prend des mesures raisonnables d'adaptation] pour que le nombre de membres [des groupes désignés] soit au moins proportionnel à leur représentation
(i) au sein de la population active,
(ii) dans les secteurs de la population active susceptibles d'être distingués en fonction des critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique... »

Loi sur l'équité en matière d'emploi, *article 4*

Introduction

Aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les employeurs sont tenus de mettre en oeuvre des programmes d'équité visant à assurer au sein de leur organisme une représentation des groupes désignés qui est au moins proportionnelle à la représentation de ces groupes dans la collectivité.

Chaque employeur analyse la composition de son effectif et la compare à la disponibilité, dans la population active, des membres des groupes désignés. Cet exercise lui permet de se fixer des objectifs et un calendrier de mise en oeuvre. L'employeur revoit également ses systèmes et pratiques d'emploi afin de déterminer la proportion de membres des groupes désignés, parmi les salariés recrutés, ayant reçu une promotion ou ayant cessé leurs fonctions. L'employeur déclare les chiffres relatifs à ces activités dans son rapport sur l'équité en matière d'emploi. Ce rapport présente le profil existant des groupes désignés au sein de l'effectif et l'ampleur des changements intervenus en raison des recrutements, des promotions et des cessations de fonctions.

Le rapport sur l'équité en matière d'emploi contenant principalement des données numériques, l'évaluation du rendement ne porte que sur deux facteurs quantifiables : la représentation et l'ampleur des changements. L'évaluation du rendement de l'employeur reflètera les efforts qu'il a déployés et son engagement à réaliser l'équité en matière d'emploi dans la mesure où ces efforts et cet engagement auront produit un résultat numériquement observable dans le profil statistique de l'effectif contenu dans son rapport.

Le degré de difficulté éprouvé par un employeur à assurer une représentation équitable d'un groupe désigné particulier ne peut être apprécié que si l'on dispose de renseignements très précis sur la situation de l'entreprise, sur ses perspectives d'avenir, sur les différentes professions représentées dans son effectif et sur les difficultés que peuvent présenter l'accueil des membres de divers groupes désignés. Par conséquent, le degré de difficulté ne sera pas examiné lors de l'évaluation des résultats.

Le chapitre intitulé « Mesures qualitatives » traite précisément des mesures prises par les employeurs pour réaliser l'équité dans l'emploi. Une évaluation complète des résultats atteints exige que l'on tienne compte de ces deux types de renseignements. Nous espérons que le lecteur trouvera suffisamment d'information dans ce chapitre pour situer dans son contexte le classement donné aux employeurs.

Tableau 8
Recrutements et promotions des membres des minorités visibles occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

	Banques				Transports				Communications			
Catégorie professionnelle	**Recrutés**	**Promus**	**Part des recrutements**	**Part des promotions**	**Recrutés**	**Promus**	**Part des recrutements**	**Part des promotions**	**Recrutés**	**Promus**	**Part des recrutements**	**Part des promotions**
Cadres supérieurs	6	15	6,82 %	4,84 %	2	4	2,30 %	2,23 %	1	4	0,85 %	3,25 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	402	1 033	16,62 %	8,58 %	20	43	3,53 %	3,02 %	103	117	7,79 %	4,81 %
Professionnels	387	684	21,03 %	14,63 %	84	32	13,27 %	8,96 %	165	90	19,10 %	12,55 %
Semi-professionnels et techniciens	20	24	13,70 %	9,80 %	77	30	6,26 %	2,78 %	78	27	3,86 %	2,62 %
Surveillants	56	383	18,30 %	13,12 %	11	19	3,13 %	3,64 %	21	37	8,68 %	4,28 %
Contremaîtres	0	0	N/A	0,00 %	1	24	0,31 %	1,70 %	4	3	4,26 %	1,36 %
Employés de bureau	2 689	2 650	23,27 %	16,37 %	412	93	9,31 %	4,66 %	694	347	10,80 %	7,15 %
Employés du secteur de la vente	7	4	11,67 %	5,48 %	49	6	5,36 %	2,86 %	57	24	4,73 %	6,02 %
Employés du secteur des services	5	4	6,10 %	7,69 %	128	11	7,04 %	5,24 %	5	1	8,62 %	6,25 %
Travailleurs qualifiés et artisans	2	5	9,09 %	14,29 %	221	55	8,66 %	4,82 %	143	55	8,60 %	5,55 %
Travailleurs manuels spécialisés	2	3	16,67 %	20,00 %	313	46	3,36 %	2,53 %	163	43	8,65 %	6,49 %
Autres travailleurs manuels	2	0	10,53 %	0,00 %	226	16	4,87 %	2,54 %	32	11	7,79 %	7,53 %
Tous les salariés	**3 578**	**4 805**	**21,62 %**	**13,14 %**	**1 544**	**379**	**5,75 %**	**3,45 %**	**1 466**	**759**	**8,99 %**	**6,09 %**

	Autres secteurs				Tous les secteurs			
	Recrutés	**Promus**	**Part des recrutements**	**Part des promotions**	**Recrutés**	**Promus**	**Part des recrutements**	**Part des promotions**
Cadres supérieurs	0	1	0,00 %	1,49 %	9	24	2,69 %	3,53 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	5	7	2,39 %	1,49 %	530	1 200	11,73 %	7,33 %
Professionnels	52	36	9,15 %	7,38 %	688	842	17,62 %	13,50 %
Semi-professionnels et techniciens	21	8	7,29 %	3,10 %	196	89	5,32 %	3,40 %
Surveillants	4	8	4,71 %	7,84 %	92	447	9,34 %	10,14 %
Contremaîtres	0	2	0,00 %	1,01 %	5	29	1,07 %	1,58 %
Employés de bureau	42	21	4,65 %	4,45 %	3 837	3 111	16,46 %	13,23 %
Employés du secteur de la vente	5	0	4,31 %	0,00 %	118	34	5,14 %	4,69 %
Employés du secteur des services	318	0	32,55 %	0,00 %	456	16	15,54 %	5,52 %
Travailleurs qualifiés et artisans	5	4	2,54 %	1,05 %	371	119	8,37 %	4,67 %
Travailleurs manuels spécialisés	3	2	0,96 %	0,38 %	481	94	4,17 %	3,10 %
Autres travailleurs manuels	86	44	6,66 %	5,59 %	346	71	5,44 %	4,53 %
Tous les salariés	**541**	**133**	**10,73 %**	**3,49 %**	**7 129**	**6 076**	**11,01 %**	**9,52 %**

Tableau 7
Salaires moyens estimatifs des membres des minorités visibles selon la catégorie d'emploi, la branche d'activité et le sexe

Branche d'activité		Temps plein	Temps partiel
Banques	Total	28 392 $	12 582 $
	Hommes	35 510 $	11 788 $
	Femmes	25 556 $	12 754 $
	Femmes/Hommes	71,97 %	108,19 %
Transports	Total	32 467 $	11 657 $
	Hommes	34 462 $	11 595 $
	Femmes	26 389 $	11 736 $
	Femmes/Hommes	76,57 %	101,22 %
Communications	Total	33 962 $	17 026 $
	Hommes	37 945 $	15 223 $
	Femmes	28 924 $	19 178 $
	Femmes/Hommes	76,23 %	125,98 %
Autres secteurs	Total	34 747 $	12 005 $
	Hommes	39 856 $	12 723 $
	Femmes	25 248 $	11 453 $
	Femmes/Hommes	63,35 %	90,02 %
Tous les secteurs	Total	30 823 $	13 892 $
	Hommes	36 175 $	13 524 $
	Femmes	26 296 $	14 086 $
	Femmes/Hommes	72,69 %	104,16 %

* Un astérisque remplace une valeur lorsqu'il y avait moins de dix personnes.

Tableau 6
Recrutements, cessations de fonctions et effet net pour les membres des minorités visibles selon la branche d'activité et le sexe

		Temps plein			Temps partiel			Toutes les catégories		
Branche d'activité		Recrutements	Cessations de fonctions	Effet net	Recrutements	Cessations de fonctions	Effet net	Recrutements	Cessationsde fonctions	Effet net
Banques	Total	3 578	2 232	1 346	1 133	550	583	4 810	2 826	1 984
	Hommes	1 303	706	597	292	130	162	1 615	844	771
	Femmes	2 275	1 526	749	841	420	421	3 195	1 982	1 213
Transports	Total	1 544	1 033	511	406	278	128	1 976	1 345	631
	Hommes	1 100	722	378	272	180	92	1 390	926	464
	Femmes	444	311	133	134	98	36	586	419	167
Communications	Total	1 466	653	813	1 621	1 283	338	3 144	1 970	1 174
	Hommes	809	406	403	1 215	1 034	181	2 051	1 454	597
	Femmes	657	248	409	406	249	157	1 093	517	576
Autres secteurs	Total	541	187	354	122	40	82	668	235	433
	Hommes	299	108	191	55	24	31	357	138	219
	Femmes	242	79	163	67	16	51	311	97	214
Tous les secteurs	Total	7 129	4 105	3 024	3 282	2 151	1 131	10 598	6 376	4 222
	Hommes	3 511	1 942	1 569	1 834	1 368	466	5 413	3 362	2 051
	Femmes	3 618	2 164	1 454	1 448	783	665	5 185	3 015	2 170

Tableau 4
Répartition des membres des minorités visibles occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité, le sexe et la catégorie professionnelle

	Banques		Transports		Communications		Autres secteurs		Tous les secteurs	
Catégorie professionnelle	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	1,39 %	0,04 %	0,54 %	0,17 %	0,37 %	0,10 %	1,34 %	0,36 %	0,81 %	0,07 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	27,60 %	12,05 %	4,58 %	2,66 %	14,06 %	11,61 %	7,95 %	2,49 %	15,04 %	10,87 %
Professionnels	24,18 %	7,89 %	4,79 %	6,67 %	15,69 %	5,66 %	33,24 %	9,79 %	16,05 %	7,39 %
Semi-professionnels et techniciens	0,99 %	0,29 %	4,88 %	2,54 %	7,36 %	2,11 %	10,34 %	5,34 %	4,71 %	1,00 %
Surveillants	4,60 %	7,30 %	1,69 %	2,66 %	3,53 %	1,41 %	1,63 %	3,91 %	3,18 %	5,62 %
Contremaîtres	0,04 %	0,00 %	3,56 %	0,28 %	1,02 %	0,10 %	1,34 %	0,00 %	1,53 %	0,04 %
Employés de bureau	39,51 %	72,11 %	10,13 %	55,34 %	25,82 %	74,34 %	4,69 %	37,54 %	23,96 %	70,12 %
Employés du secteur de la vente	0,26 %	0,13 %	3,17 %	9,67 %	1,73 %	2,78 %	1,25 %	0,89 %	1,68 %	1,52 %
Employés du secteur des services	0,44 %	0,11 %	6,72 %	13,57 %	0,12 %	0,10 %	13,79 %	34,88 %	3,15 %	2,26 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,62 %	0,03 %	31,77 %	1,30 %	20,27 %	0,99 %	4,12 %	0,18 %	16,60 %	0,34 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,20 %	0,01 %	19,08 %	2,37 %	6,99 %	0,55 %	4,50 %	0,00 %	8,48 %	0,33 %
Autres travailleurs manuels	0,18 %	0,03 %	9,08 %	2,77 %	3,02 %	0,25 %	15,80 %	4,63 %	4,81 %	0,44 %
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**

Tableau 5
Représentation des membres des minorités visibles selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
Cadres supérieurs	4,59 %	1,93 %	1,71 %	2,41 %	2,80 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	7,90 %	2,78 %	4,44 %	2,08 %	5,79 %
Professionnels	14,60 %	10,23 %	10,44 %	8,98 %	12,21 %
Semi-professionnels et techniciens	10,38 %	2,69 %	2,98 %	4,25 %	3,21 %
Surveillants	12,88 %	3,09 %	4,44 %	4,55 %	8,20 %
Contremaîtres	3,17 %	2,07 %	2,59 %	0,59 %	1,90 %
Employés de bureau	13,37 %	5,98 %	5,77 %	4,42 %	9,32 %
Employés du secteur de la vente	7,78 %	3,99 %	5,11 %	3,31 %	4,42 %
Employés du secteur des services	9,19 %	4,70 %	6,15 %	23,50 %	8,91 %
Travailleurs qualifiés et artisans	12,16 %	5,47 %	4,37 %	1,23 %	4,80 %
Travailleurs manuels spécialisés	10,00 %	2,12 %	4,80 %	0,86 %	2,43 %
Autres travailleurs manuels	5,98 %	3,06 %	8,11 %	2,48 %	3,84 %
Tous les salariés	**12,09 %**	**3,78 %**	**5,33 %**	**4,15 %**	**6,68 %**

Tableau 2
Membres des minorités visibles selon la branche d'activité, la catégorie d'emploi et le sexe

Catégorie d'emploi		Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
Temps plein	Total	19 213	7 157	9 122	1 606	37 098
	Hommes	5 475	5 388	5 092	1 044	16 999
	Femmes	13 738	1 769	4 030	562	20 099
	Femmes %	71,50 %	24,72 %	44,18 %	34,99 %	54,18 %
Temps partiel	Total	2 468	550	1 517	152	4 687
	Hommes	439	308	829	66	1 642
	Femmes	2 029	242	688	86	3 045
	Femmes %	82,21 %	44,00 %	45,35 %	56,58 %	64,97 %
Temporaire	Total	151	78	66	16	311
	Hommes	24	75	31	11	141
	Femmes	127	3	35	5	170
	Femmes %	84,11 %	3,85 %	53,03 %	31,25 %	54,66 %
Toutes les catégories	Total	21 832	7 785	10 705	1 774	42 096
	Hommes	5 938	5 771	5 952	1 121	18 782
	Femmes	15 894	2 014	4 753	653	23 314
	Femmes %	72,80 %	25,87 %	44,40 %	36,81 %	55,38 %

Tableau 3
Représentation des membres des minorités visibles selon la branche d'activité et la province

Province	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
Terre-Neuve	0,72 %	0,18 %	0,97 %	*	0,63 %
Nouvelle-Écosse	2,85 %	1,02 %	2,05 %	0,44 %	1,72 %
Nouveau-Brunswick	0,53 %	0,71 %	1,34 %	*	0,89 %
Île-du-Prince-Édouard	1,03 %	0,25 %	0,97 %	*	0,67 %
Québec	4,05 %	2,58 %	2,79 %	6,05 %	3,12 %
Ontario	18,03 %	5,17 %	7,60 %	5,32 %	10,32 %
Manitoba	4,08 %	3,15 %	2,92 %	3,05 %	3,28 %
Saskatchewan	1,39 %	0,59 %	2,22 %	1,31 %	1,35 %
Alberta	6,99 %	3,69 %	3,44 %	4,71 %	4,76 %
Colombie-Britannique	14,35 %	5,01 %	6,44 %	6,77 %	7,88 %
Territoire du Yukon	*	0,00 %	2,02 %	*	1,37 %
Territoires du Nord-Ouest	2,15 %	1,74 %	1,50 %	5,63 %	2,31 %
Canada**	12,09 %	3,78 %	5,33 %	4,15 %	6,68 %

* Un astérisque indique les provinces où il n'y avait aucun rapport.
** Ces taux de représentation sont calculés à partir de l'ensemble des formulaires nationaux, alors que les autres taux présentés dans ce tableau proviennent des formulaires provinciaux.

La part des recrutements des membres des minorités visibles pour des emplois à temps plein a augmenté dans les trois branches d'activité principales, ainsi que dans les autres branches d'activité. Les plus fortes augmentations ont eu lieu dans le secteur bancaire (de 17,12 % à 21,62 %) et dans les autres branches d'activité (de 4,38 % à 10,73 %). Le secteur des communications, où leur part des recrutements pour des emplois à temps plein est passée de 5,95 % à 8,99 %, a également enregistré une forte croissance.

La part du groupe des recrutements concernant les emplois à temps plein a également augmenté dans tous les sous-secteurs, sauf dans le transport par eau, les réseaux de transport public et les mines de métaux. Les plus fortes augmentations ont eu lieu dans les sous-secteurs suivants : transmission des télécommunications, transports aérien, ferroviaire et par pipe-line, industrie des silos à grain et bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques. Leur part des promotions relatives à des emplois à temps plein a également augmenté légèrement dans les trois principales branches d'activité et la plupart des sous-secteurs. Une fois de plus, le secteur bancaire, où la part des promotions à temps plein des membres des minorités visibles passait de 10,82 % en 1988 à 13,14 % en 1989, enregistrait la plus forte augmentation.

La répartition par profession des recrutements des hommes membres des minorités visibles à des postes à temps plein était légèrement différente de celle de l'ensemble des hommes en 1989. Près d'un tiers d'entre eux (30,7 %) ont été recrutés dans des postes à temps plein dans la catégorie Employés de bureau en comparaison de 12,88 % pour l'ensemble des hommes. Ils étaient moins susceptibles que l'ensemble des hommes d'être recrutés à temps plein pour occuper des postes dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, et plus susceptibles de l'être dans la catégorie Professionnels.

La répartition par catégorie professionnelle des recrutements des femmes membres des minorités visibles pour des postes à temps plein atteste de leur degré élevé de concentration professionnelle. Au cours de 1989, près de 80 % (76,26 %) d'entre elles ont été recrutées à temps plein dans la catégorie Employés de bureau, comparativement à 68,5 % de l'ensemble des femmes. Cette proportion est demeurée inchangée depuis 1987. Durant la même période, leur part des recrutements pour des postes à temps plein dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels a augmenté légèrement. Les femmes de ce groupe étaient également moins susceptibles que les autres femmes d'être recrutées pour occuper à temps plein un emploi non traditionnel. En 1989, 2,04 % des femmes de ce groupe ont été recrutées à temps plein dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, comparativement à 5,26 % de l'ensemble des femmes.

Depuis 1988, la part du groupe des recrutements à temps plein a augmenté dans dix des douze catégories. Les plus fortes augmentations ont eu lieu dans les catégories Professionnels (passant de 13,68 % en 1988 à 17,62 % en 1989), Employés de bureau et Employés du secteur des services.

La part des promotions concernant les postes à temps plein des membres du groupe a également augmenté dans toutes les catégories professionnelles, sauf Contremaîtres. Cette part était supérieure à 10 % dans les trois catégories suivantes : Professionnels (13,5 %), Surveillants (10,14 %) et Employés de bureau (13,23 %). Malgré ces augmentations, leur part des promotions relatives à des postes à temps plein continuait d'être inférieure à 4 % dans les catégories Cadres supérieurs, Semi-professionnels et techniciens, Contremaîtres et Travailleurs manuels spécialisés.

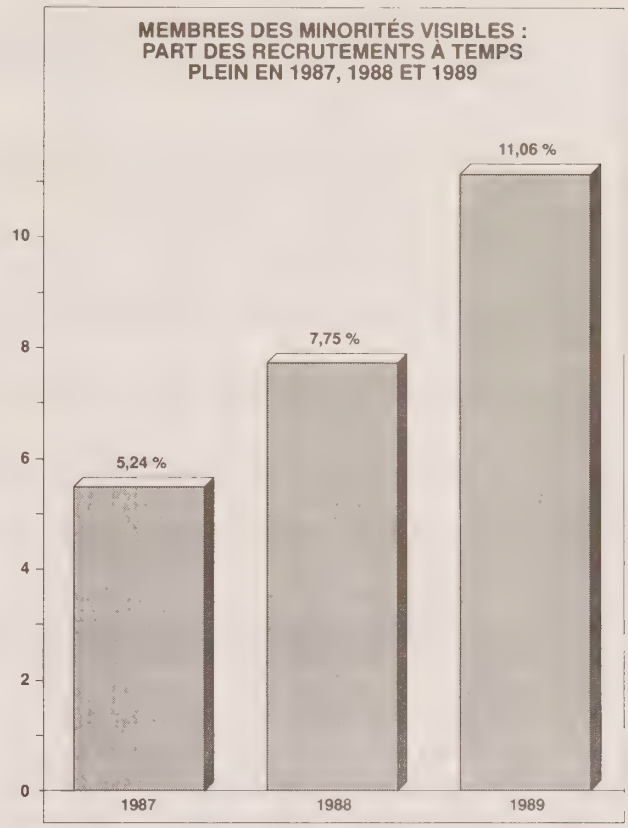
et des femmes de toucher un salaire inférieur à 25 000 $, comparativement à 47,62 % et 11,5 % pour les effectifs féminin et masculin. Inversement, 2,22 % des femmes et 14,49 % des hommes, membres des minorités visibles et travaillant à temps plein, touchaient plus de 40 000 $, par opposition à 2,91 % et 16,43 %, respectivement, des femmes et des hommes.

Le salaire moyen le plus élevé, pour un emploi à temps plein occupé par une femme membre des minorités visibles était gagné dans le secteur des communications (28 924 $) et le plus faible dans les autres branches d'activité (25 248 $). Dans les secteurs des transports et bancaire, ce salaire se situait à 26 389 $ et 25 556 $, respectivement. L'écart salarial le plus petit entre les femmes de ce groupe et l'ensemble des femmes qui travaillaient à temps plein a été observé dans le secteur bancaire (0,19 %) et le plus grand dans les autres branches d'activité (11,44 %). Dans les secteurs des transports et des communications, il s'établissait à 4,24 % et 2,28 %, respectivement.

Les hommes membres des minorités visibles touchaient le salaire moyen le plus élevé pour un emploi à temps plein dans les autres branches d'activité (39 856 $) et le plus bas dans le secteur des transports (34 462 $). Dans les secteurs bancaire et des communications, ce salaire se situait à 35 510 $ et 37 945 $, respectivement. L'écart salarial entre les hommes de ce groupe et l'ensemble des hommes variait de 20,69 % dans le secteur bancaire à un minimum de 0 % dans celui des communications et les autres branches d'activité. Dans le secteur des transports, il était de 6,8 %. Depuis l'année sur laquelle portait notre premier rapport, soit 1987, l'écart salarial pour des emplois à temps plein entre les hommes membres des minorités visibles et l'ensemble de l'effectif masculin s'est légèrement accentué dans les secteurs bancaire et des transports.

Possibilités de changement

Les employeurs ont déclaré 7 129 recrutements et 6 076 promotions de membres des minorités visibles à des emplois à temps plein en 1989. Leur part des



recrutements (11,01 %) et des promotions (9,52 %) pour des emplois à temps plein était très supérieure à celle de 1988. Leur part des recrutements pour des emplois à temps partiel et temporaires a également augmenté depuis 1988.

C'est en Ontario, où leur part a été de 16,79 %, qu'ont eu lieu plus des trois quarts (77,64 %) des recrutements à temps plein du groupe. Elle a été inférieure à 4 % dans tous les autres territoires et provinces, sauf au Québec, en Colombie-Britannique et en Alberta, où elle s'établissait à 4,01 %, 9,40 % et 6,07 %, respectivement. Depuis 1988, cette part a légèrement augmenté dans les territoires et provinces, sauf à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et au Territoire du Yukon. En 1989, leur part des promotions pour des emplois à temps plein a également augmenté dans tous les territoires et provinces, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard et au Manitoba.

bureau (de 7,84 % à 9,32 %). Malgré ces augmentations, la représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi était inférieure à sa représentation dans la population active canadienne dans sept des douze catégories professionnelles : Cadres supérieurs, Semi-professionnels et techniciens, Contremaîtres, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels.

L'amélioration du profil d'emploi des membres des minorités visibles dans les branches d'activité a été inégale en 1989. La représentation a augmenté de façon importante dans la plupart des catégories professionnelles du secteur bancaire, sauf dans les catégories Contremaîtres, Employés du secteur de la vente et Employés du secteur des services. Dans la catégorie Semi-professionnels et techniciens, leur représentation est passée de 6,49 % en 1988 à 10,38 % en 1989. La représentation du groupe a également augmenté dans dix des douze catégories professionnelles du secteur des transports, les plus fortes croissances étant survenues dans les catégories Employés du secteur des services, Autres travailleurs manuels, Employés de bureau et Professionnels. Dans le secteur des communications, leur représentation a augmenté dans sept des douze catégories professionnelles. Les catégories suivantes ont enregistré des augmentations supérieures à 1 % : Travailleurs qualifiés et artisans, Employés du secteur de la vente et Employés de bureau.

Comme en 1987 et 1988, le profil d'emploi des hommes et des femmes membres des minorités visibles était légèrement différent de celui de l'ensemble des hommes et des femmes travaillant à temps plein. Les femmes de ce groupe étaient fortement regroupées dans la catégorie Employés de bureau et sous-représentées dans les professions non traditionnelles et de gestion. Toutefois, les hommes et les femmes du groupe étaient un peu plus nombreux en pourcentage dans la catégorie Employés de bureau que l'ensemble des hommes et des femmes travaillant à temps plein. Plus de 70 % (70,12 %) des femmes membres des minorités visibles occupaient des emplois de bureau, comparativement à 62,14 % de l'ensemble des femmes; quant aux hommes, ces pourcentages s'établissaient à 23,96 % et 14,44 %, respectivement. La tendance de l'emploi des femmes du groupe était la même dans les trois principales branches d'activité et dans les autres branches d'activité. Les hommes membres des minorités visibles étaient plus susceptibles que l'ensemble des hommes de travailler à temps plein dans la catégorie Employés de bureau dans les secteurs bancaire et des transports et dans les autres branches d'activité. Dans le secteur bancaire, près de 40 % (39,51 %) des hommes de ce groupe occupaient des emplois de bureau, comparativement à 18,43 % de l'ensemble des hommes travaillant à temps plein.

La probabilité de travailler dans la catégorie Professionnels était également plus grande pour les hommes appartenant à une minorité visible que celle de l'ensemble des hommes travaillant à temps plein. Plus de 16 % (16,05 %) des hommes de ce groupe appartenaient à cette catégorie, par opposition à 5,89 % pour l'ensemble des hommes. Ils étaient aussi moins susceptibles d'occuper un emploi à temps plein dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels que l'effectif masculin visé par la Loi.

Salaires

Le salaire moyen des femmes membres des minorités visibles travaillant à temps plein a été estimé à 26 296 $, soit 96,46 % de celui de l'ensemble des femmes. Pour les hommes, il s'est élevé à 36 175 $, soit 94,06 % de celui gagné par l'ensemble des hommes. Le léger écart salarial entre les femmes de ce groupe et l'effectif féminin (3,54 %) n'a presque pas changé depuis 1987, tandis que l'écart salarial entre les hommes de ce groupe et l'effectif masculin s'est légèrement agrandi (5,96 %). En 1989, le salaire moyen des emplois à temps partiel occupés par des membres des minorités visibles a été estimé à 14 086 $ pour les femmes et à 13 524 $, pour les hommes.

La répartition salariale des emplois à temps plein des membres des minorités visibles indiquait que les hommes et les femmes de ce groupe étaient légèrement plus susceptibles que l'ensemble des hommes

présentation du groupe était inférieure à sa représentation dans la population active canadienne dans tous les sous-secteurs, sauf la transmission des télécommunications (6,53 %), les services au transport aérien (7,85 %), le transport par pipe-line (6,28 %) et les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques (6,44 %). Le groupe avait la représentation la plus faible dans les mines de métaux (1,26 %), l'industrie des silos à grain (1,89 %), le transport par camion (2,2 %) et les services au transport par eau (2,26 %).

L'effectif masculin des minorités visibles était réparti également entre les trois principales branches d'activité, soit environ 30 % dans chacune d'elle. Cependant, 68,17 % de l'ensemble des femmes de ce groupe occupaient un emploi dans le secteur bancaire. Moins de 10 % (8,64 %) d'entre elles appartenaient au secteur des transports, comparativement à 30,73 % des hommes. Une fois de plus, la présence relativement faible des femmes des minorités visibles dans le secteur des transports et leur présence très marquée dans le secteur bancaire étaient conformes aux tendances sectorielles observées chez l'ensemble des hommes et des femmes de l'effectif visé par la Loi.

Depuis 1988, la représentation des membres des minorités visibles a beaucoup augmenté dans le secteur bancaire (1,59 %) et les autres branches d'activité (1,13 %), et un peu moins dans les secteurs des transports (0,54 %) et des communications (0,87 %). Les sous-secteurs suivants ont déclaré les plus fortes augmentations depuis 1988 : transmission des télécommunications (1,63 %), services relatifs au transport aérien (4,91 %) et bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques (0,78 %). La représentation du groupe dans les réseaux de transport en commun et les mines de métaux a légèrement diminué.

Une partie de l'augmentation de la représentation des membres des minorités visibles depuis 1988 est attribuable aux taux croissants d'auto-identification dans le secteur bancaire et le sous-secteur de la transmission des télécommunications. Dans ces deux cas, on estime qu'environ un tiers de l'augmentation découle d'une auto-identification accrue. Toutefois, la croissance de l'emploi de ce groupe en 1989, estimée à partir de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions, était particulièrement forte et a également contribué dans une grande mesure à leur meilleure représentation. L'emploi à temps plein du groupe a augmenté de 8,87 % en 1989, tandis que celui de l'effectif visé par la Loi diminuait légèrement (-0,38 %). La croissance de l'emploi à temps partiel du groupe (31,81 %) a également été plus forte que celle de l'effectif visé par la Loi (13,99 %) en 1989.

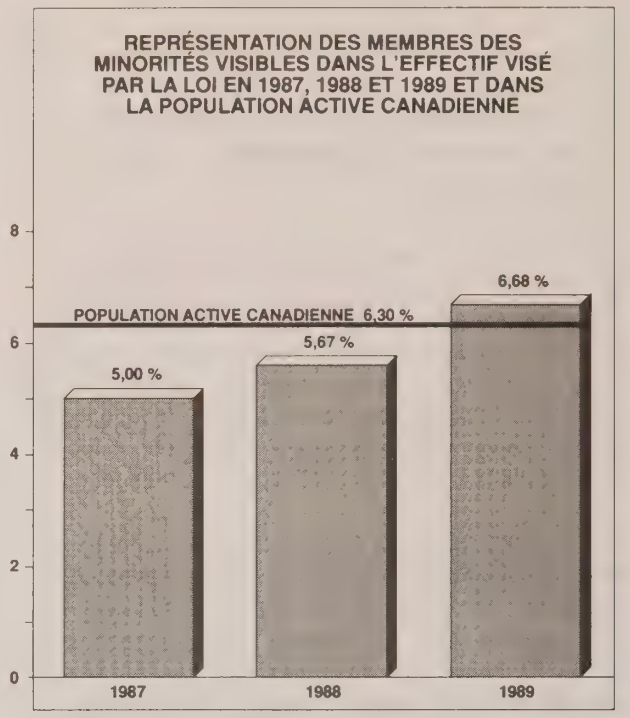
Profil d'emploi

La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans onze des douze catégories professionnelles en 1989. La seule catégorie n'enregistrant pas d'augmentation a été celle des Contremaîtres. Les plus fortes augmentations, de 1988 à 1989, ont eu lieu dans les catégories Employés du secteur des services (de 4,21 % à 6,91 %), Cadres intermédiaires et autres cadres (de 5 % à 5,79 %), Surveillants (de 7,54 % à 8,2 %) et Employés de

Tableau 1
Répartition des membres des minorités visibles et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionnelle et le sexe

	Membres des minorités visibles		Effectif visé par la Loi	
Catégorie professionnelle	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Cadres supérieurs	0,07 %	0,81 %	0,17 %	1,51 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	**10,87 %**	**15,04 %**	**14,10 %**	**15,33 %**
Professionnels	7,39 %	16,05 %	6,14 %	5,89 %
Semi-professionnels et techniciens	**1,00 %**	**4,71 %**	**2,37 %**	**7,45 %**
Surveillants	5,62 %	3,18 %	5,50 %	2,56 %
Contremaîtres	**0,04 %**	**1,53 %**	**0,18 %**	**4,19 %**
Employés de bureau	70,12 %	23,96 %	62,14 %	14,44 %
Employés du secteur de la vente	**1,52 %**	**1,68 %**	**3,25 %**	**2,26 %**
Employés du secteur des services	2,26 %	3,15 %	4,01 %	1,95 %
Travailleurs qualifiés et artisans	**0,34 %**	**16,60 %**	**0,49 %**	**17,59 %**
Travailleurs manuels spécialisés	0,33 %	8,48 %	0,87 %	18,75 %
Autres travailleurs manuels	**0,44 %**	**4,81 %**	**0,77 %**	**8,09 %**
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**

un salaire légèrement inférieur. La rémunération moyenne de ceux qui travaillaient en 1985 ou 1986 était inférieure de 10,3 % à celle de l'ensemble de ceux qui détenaient un diplôme universitaire. Pour l'ensemble des niveaux d'instruction, le salaire moyen d'un membre des minorités visibles appartenant à la catégorie Cadres supérieurs ou Cadres intermédiaires et autres cadres était inférieur de 18 % environ à celui de la population totale. Dans la catégorie Professionnels, toutefois, ils recevaient un salaire légèrement supérieur de 8,5 % à celui des autres membres de cette catégorie. Dans la catégorie Autres travailleurs manuels, pour l'ensemble des niveaux d'instruction, les membres des minorités visibles touchaient 9,9 % de moins que l'ensemble des travailleurs de la même catégorie. Toutefois, dans cette catégorie professionnelle, lorsqu'ils avaient un diplôme universitaire, ils touchaient 16,5 % de plus que le reste du personnel.



2. Profil des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi

Représentation

La représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi a augmenté en 1989. Les employeurs ont déclaré 42 096 membres des minorités visibles, soit 6,68 % de l'effectif en 1989, comparativement à 5,67 % en 1988[1]. Cette représentation était légèrement supérieure à leur représentation dans la population active canadienne en 1986 (6,3 %). Leur représentation dans les emplois à temps plein se situait à 6,73 % et dans les emplois à temps partiel, à 6,64 %. Comme en 1987 et 1988, les femmes représentaient plus de la moitié (55,38 %) des membres des minorités visibles déclarés en vertu de la Loi en 1989; 13,06 % d'entre elles travaillaient à temps partiel.

La représentation des membres des minorités visibles occupant un emploi dans les huit régions métropolitaines de recensement affichait le taux le plus élevé à Toronto (16,9 %) et le plus bas à Regina (1,76 %). Elle a augmenté dans toutes ces régions depuis 1988, les employeurs de Toronto ayant déclaré un accroissement de 3,14 %. Aux niveaux provincial et territorial, cette représentation allait d'un minimum de 0,67 % à l'Île-du-Prince-Édouard à un maximum de 10,32 % en Ontario. En outre, elle se situait à 7,88 % en Colombie-Britannique et à 3,12 % au Québec. La représentation du groupe était inférieure à leur moyenne nationale dans l'effectif visé par la Loi dans toutes les provinces, sauf en Ontario et en Colombie-Britannique. Elle a augmenté dans tous les provinces et territoires, sauf au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard, à Terre-Neuve, en Saskatchewan et au Territoire du Yukon. Malgré ces augmentations, les membres des minorités visibles continuent d'être sous-représentés dans chacune des régions métropolitaines de recensement, sauf à Toronto, et dans chacun des territoires et provinces, sauf en Ontario.

En 1989, la représentation des membres des minorités visibles variait beaucoup d'une branche d'activité à l'autre, allant d'un maximun de 12,09 % dans le secteur bancaire à un minimun de 3,78 % dans le secteur des transports. Dans le secteur des communications et les autres branches d'activité, elle s'établissait à 5,33 % et 4,15 %, respectivement. La re-

[1] Les statistiques recueillies en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1987 et 1988 ont été légèrement révisées par suite des améliorations apportées à la base de données. Veuillez vous reporter à l'annexe A pour de plus amples renseignements.

LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

1. Profil des membres des minorités visibles dans la population active canadienne

Le profil des membres des minorités visibles indique que, malgré une meilleure instruction et des taux d'activité relativement élevés, ils continuent d'être regroupés dans des catégories professionnelles particulières. En outre, ils sont moins bien rémunérés que les autres Canadiens qui font partie de la population active, soit les personnes qui n'étaient pas membre des minorités visibles.

En 1986, il y avait 872 700 membres des minorités visibles dans la population active canadienne, soit 6,3 % de cette dernière, une augmentation de 1,4 % par rapport à 1981. Leur taux d'activité était plus élevé (72,1 % comparativement à 66,5 % pour l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus), tandis que leur taux de chômage était semblable à celui de la population de ce groupe d'âge (10,8 % et 10,3 %, respectivement).

L'on retrouvait la plus forte concentration de membres de minorités visibles dans la catégorie Autres travailleurs manuels où 18,8 % d'entre eux occupaient un emploi, alors que ce pourcentage était 14,6 % chez tous les autres salariés. Ce phénomène était particulièrement frappant dans le cas des femmes : 17,9 % d'entre elles appartenaient à cette catégorie professionnelle, comparativement à 9,3 % pour les autres femmes. Les membres des minorités visibles étaient également fortement concentrés dans la catégorie Professionnels; en effet, 14 % des hommes de ce groupe y occupaient un emploi, comparativement à 9,8 % des autres hommes. Tandis que la proportion totale des membres des minorités visibles dans la catégorie Employés de bureau était inférieure à celle de l'ensemble des travailleurs canadiens, elle était supérieure chez les hommes (8,2 % par opposition à 6 %) et plus faible chez les femmes (26,8 % par opposition à 31,2 %). Près de 12 % des hommes des minorités visibles, comparativement à 6,6 % des autres Canadiens, appartenaient à la catégorie Employés du secteur des services.

En 1986, les membres des minorités visibles étaient plus instruits que le reste de la population active. Le pourcentage des membres de ce groupe dans la population active qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires n'était que 29,6 %, alors qu'il était de 34,8 % chez les autres Canadiens. Le niveau d'instruction supérieur des membres des minorités visibles était particulièrement évident au niveau universitaire : en effet, environ 23 % d'entre eux détenaient un diplôme universitaire, par comparaison à 13,9 % chez les autres Canadiens. L'écart était encore plus prononcé chez les hommes (25,8 % comparativement à 14,2 %).

Dans les principaux domaines d'études, le choix des membres des minorités visibles était semblable à celui de l'ensemble de la population. Les affaires (23,9 %) représentaient le principal domaine d'études des 434 815 membres des minorité visibles détenant un diplôme collégial. Le domaine de l'enseignement donnait lieu à une différence importante : on y retrouvait 6,5 % des membres des minorités visibles, et 10,1 % de l'ensemble de la population.

Dans les professions moins bien rémunérées, les membres des minorités visibles étaient toujours plus instruits que les autres travailleurs. Par exemple, dans la catégorie Semi-professionnels et techniciens, près de 32,3 % d'entre eux possédaient un diplôme universitaire, comparativement à 18,3 % chez les autres Canadiens. C'était aussi le cas dans les catégories suivantes : Surveillants (21,7 % comparativement à 9,4%), Contremaîtres (14,9 % comparativement à 4,5%), Employés de bureau (19,4 % comparativement à 6,5%), Employés du secteur de la vente (20 % comparativement à 9,1 %) et Travailleurs qualifiés et artisans (9,5 % comparativement à 2,6 %). Même dans la catégorie Professionnels, où l'on s'attend à de plus hauts niveaux d'instruction, 68,8 % des membres des minorités visibles, comparativement à 58,7 % des autres membres de cette catégories, détenaient un diplôme universitaire.

Malgré leur niveau supérieur d'instruction, les membres des minorités visibles touchaient, en moyenne,

Tableau 8
Recrutements et promotions des personnes handicapées occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques				Transports				Communications			
	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions
Cadres supérieurs	2	16	2,27 %	5,16 %	0	2	0,00 %	1,12 %	0	2	0,00 %	1,63 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	52	392	2,15 %	3,26 %	4	23	0,71 %	1,61 %	13	26	0,98 %	1,07 %
Professionnels	48	101	2,61 %	2,16 %	4	6	0,63 %	1,68 %	3	9	0,35 %	1,26 %
Semi-professionnels et techniciens	3	7	2,05 %	2,86 %	2	11	0,16 %	1,02 %	15	12	0,74 %	1,16 %
Surveillants	8	122	2,61 %	4,18 %	2	6	0,57 %	1,15 %	3	8	1,24 %	0,93 %
Contremaîtres	0	0	N/A	0,00 %	2	19	0,63 %	1,35 %	1	5	1,06 %	2,27 %
Employés de bureau	340	553	2,94 %	3,42 %	67	31	1,51 %	1,55 %	67	61	1,04 %	1,26 %
Employés du secteur de la vente	0	1	0,00 %	1,37 %	3	1	0,33 %	0,48 %	12	1	1,00 %	0,25 %
Employés du secteur des services	0	1	0,00 %	1,92 %	6	4	0,33 %	1,90 %	2	0	3,45 %	0,00 %
Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	4,55 %	0,00 %	15	20	0,59 %	1,75 %	19	10	1,14 %	1,01 %
Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0,00 %	0,00 %	59	29	0,63 %	1,59 %	12	4	0,64 %	0,60 %
Autres travailleurs manuels	0	1	0,00 %	16,67 %	40	11	0,86 %	1,75 %	1	1	0,24 %	0,68 %
Tous les salariés	**454**	**1 194**	**2,74 %**	**3,27 %**	**204**	**163**	**0,76 %**	**1,48 %**	**148**	**139**	**0,91 %**	**1,12 %**

	Autres secteurs				Tous les secteurs			
	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions
Cadres supérieurs	0	0	0,00 %	0,00 %	2	20	0,60 %	2,95 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	2	4	0,96 %	0,85 %	71	445	1,57 %	2,72 %
Professionnels	4	3	0,70 %	0,61 %	59	119	1,51 %	1,91 %
Semi-professionnels et techniciens	3	4	1,04 %	1,55 %	23	34	0,62 %	1,30 %
Surveillants	0	0	0,00 %	0,00 %	13	136	1,32 %	3,09 %
Contremaîtres	1	5	1,85 %	2,51 %	4	29	0,85 %	1,58 %
Employés de bureau	25	10	2,77 %	2,12 %	499	655	2,14 %	2,79 %
Employés du secteur de la vente	3	0	2,59 %	0,00 %	18	3	0,78 %	0,41 %
Employés du secteur des services	6	0	0,61 %	0,00 %	14	5	0,48 %	1,72 %
Travailleurs qualifiés et artisans	3	16	1,52 %	4,21 %	38	46	0,86 %	1,81 %
Travailleurs manuels spécialisés	2	9	0,64 %	1,69 %	73	42	0,63 %	1,39 %
Autres travailleurs manuels	6	11	0,46 %	1,40 %	47	24	0,74 %	1,53 %
Tous les salariés	**55**	**62**	**1,09 %**	**1,63 %**	**861**	**1 558**	**1,33 %**	**1,63 %**

Tableau 7
Salaires moyens estimatifs des personnes handicapées selon la catégorie d'emploi, la branche d'activité et le sexe

Branche d'activité		Temps plein	Temps partiel
Banques	Total	30 997 $	13 328 $
	Hommes	44 731 $	$11 550
	Femmes	25 140 $	13 457 $
	Femmes/Hommes	56,20 %	116,51 %
Transports	Total	35 671 $	14 069 $
	Hommes	36 622 $	13 869 $
	Femmes	28 279 $	14 476 $
	Femmes/Hommes	77,22 %	104,38 %
Communications	Total	34 431 $	20 759 $
	Hommes	37 105 $	18 589 $
	Femmes	28 940 $	22 448 $
	Femmes/Hommes	77,99 %	120,76 %
Autres secteurs	Total	34 776 $	12 976 $
	Hommes	36 206 $	*
	Femmes	26 051 $	12 596 $
	Femmes/Hommes	71,95 %	*
Tous les secteurs	Total	33 164 $	14 643 $
	Hommes	38 677 $	15 196 $
	Femmes	25 971 $	14 538 $
	Femmes/Hommes	67,15 %	95,67 %

* Un astérisque remplace une valeur lorsqu'il y avait moins de dix personnes.

Tableau 6
Recrutements, cessations de fonctions et effet net pour les personnes handicapées selon la branche d'activité et le sexe

Branche d'activité		Temps plein			Temps partiel			Toutes les catégories		
		Recrutements	Cessations de fonctions	Effet net	Recrutements	Cessations de fonctions	Effet net	Recrutements	Cessationsde fonctions	Effet net
Banques	Total	454	393	61	293	107	186	747	500	247
	Hommes	157	147	10	34	20	14	191	167	24
	Femmes	297	246	51	259	87	172	556	333	223
Transports	Total	204	380	(176)	39	28	11	254	413	(159)
	Hommes	158	325	(167)	29	19	10	195	346	(151)
	Femmes	46	55	(9)	10	9	1	59	67	(8)
Communications	Total	148	170	(22)	78	47	31	244	225	19
	Hommes	84	124	(40)	38	34	4	133	162	(29)
	Femmes	64	46	18	40	13	27	111	63	48
Autres secteurs	Total	55	101	(46)	6	4	2	62	106	(44)
	Hommes	30	84	(54)	4	3	1	34	88	(54)
	Femmes	25	17	8	2	1	1	28	18	10
Tous les secteurs	Total	861	1 044	(183)	416	186	230	1 307	1 244	63
	Hommes	429	680	(251)	105	76	29	553	763	(210)
	Femmes	432	364	68	311	110	201	754	481	273

Tableau 4
Répartition des personnes handicapées occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité, le sexe et la catégorie professionnelle

	Banques		Transports		Communications		Autres secteurs		Tous les secteurs	
Catégorie professionnelle	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	4,42 %	0,07 %	0,86 %	0,56 %	1,06 %	0,00 %	0,84 %	0,00 %	1,78 %	0,09 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	54,61 %	14,14 %	5,36 %	5,83 %	14,28 %	12,95 %	11,90 %	4,46 %	20,52 %	13,16 %
Professionnels	13,00 %	5,78 %	1,68 %	1,11 %	5,63 %	2,83 %	6,05 %	5,73 %	6,01 %	5,01 %
Semi-professionnels et techniciens	0,87 %	0,33 %	4,86 %	1,94 %	8,44 %	2,94 %	7,83 %	5,10 %	5,17 %	0,98 %
Surveillants	2,95 %	8,78 %	2,15 %	5,28 %	3,98 %	1,52 %	1,25 %	1,91 %	2,69 %	7,21 %
Contremaîtres	0,11 %	0,00 %	6,22 %	0,28 %	1,54 %	0,22 %	7,72 %	0,00 %	3,73 %	0,05 %
Employés de bureau	21,68 %	70,63 %	9,55 %	52,78 %	31,85 %	73,99 %	5,95 %	66,88 %	17,68 %	69,94 %
Employés du secteur de la vente	0,16 %	0,21 %	2,47 %	12,22 %	1,49 %	3,37 %	1,04 %	0,00 %	1,47 %	1,47 %
Employés du secteur des services	0,66 %	0,07 %	3,40 %	13,89 %	0,21 %	0,22 %	1,15 %	2,55 %	1,63 %	1,03 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,55 %	0,00 %	22,88 %	0,83 %	23,94 %	1,20 %	15,03 %	0,64 %	16,67 %	0,26 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,27 %	0,00 %	28,46 %	4,44 %	4,78 %	0,44 %	18,58 %	1,27 %	14,31 %	0,38 %
Autres travailleurs manuels	0,71 %	0,00 %	12,12 %	0,83 %	2,81 %	0,33 %	22,65 %	11,46 %	8,33 %	0,42 %
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**

Tableau 5
Représentation des personnes handicapées selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
Cadres supérieurs	4,76 %	1,57 %	1,49 %	1,21 %	2,54 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	4,01 %	1,61 %	1,45 %	2,59 %	2,79 %
Professionnels	2,97 %	1,41 %	1,39 %	1,49 %	2,16 %
Semi-professionnels et techniciens	3,31 %	1,25 %	1,22 %	2,56 %	1,43 %
Surveillants	4,42 %	1,77 %	1,65 %	1,42 %	2,99 %
Contremaîtres	3,17 %	1,84 %	1,38 %	2,92 %	1,96 %
Employés de bureau	4,12 %	1,73 %	1,63 %	2,72 %	2,84 %
Employés du secteur de la vente	2,83 %	1,22 %	1,27 %	1,74 %	1,30 %
Employés du secteur des services	3,85 %	1,07 %	2,69 %	0,97 %	1,16 %
Travailleurs qualifiés et artisans	3,04 %	2,04 %	1,85 %	4,07 %	2,08 %
Travailleurs manuels spécialisés	3,85 %	1,52 %	1,08 %	3,30 %	1,60 %
Autres travailleurs manuels	5,56 %	1,53 %	1,16 %	3,11 %	1,81 %
Tous les salariés	**4,00 %**	**1,59 %**	**1,53 %**	**2,69 %**	**2,34 %**

Tableau 2
Personnes handicapées selon la branche d'activité, la catégorie d'emploi et le sexe

Catégorie d'emploi		Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
Temps plein	Total	6 124	3 157	2 803	1 115	13 199
	Hommes	1 831	2 797	1 884	958	7 470
	Femmes	4 293	360	919	157	5 729
	Femmes %	70,10 %	11,40 %	32,79 %	14,08 %	43,40 %
Temps partiel	Total	1 104	94	253	21	1 472
	Hommes	75	63	109	8	255
	Femmes	1 029	31	144	13	1 217
	Femmes %	93,21 %	32,98 %	56,92 %	61,90 %	82,68 %
Temporaire	Total	0	26	22	13	61
	Hommes	0	22	14	9	45
	Femmes	0	4	8	4	16
	Femmes %	N/A	15,38 %	36,36 %	30,77 %	26,23 %
Toutes les catégories	Total	7 228	3 277	3 078	1 149	14 732
	Hommes	1 906	2 882	2 007	975	7 770
	Femmes	5 322	395	1 071	174	6 962
	Femmes %	73,63 %	12,05 %	34,80 %	15,14 %	47,26 %

Tableau 3
Représentation des personnes handicapées selon la branche d'activité et la province

Province	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
Terre-Neuve	3,11 %	0,95 %	1,50 %	*	1,67 %
Nouvelle-Écosse	5,19 %	1,16 %	1,04 %	8,89 %	3,16 %
Nouveau-Brunswick	5,04 %	2,27 %	0,86 %	*	2,35 %
Île-du-Prince-Édouard	5,43 %	0,76 %	1,78 %	*	2,11 %
Québec	2,06 %	1,30 %	1,26 %	1,19 %	1,49 %
Ontario	4,23 %	1,58 %	1,72 %	2,25 %	2,56 %
Manitoba	5,42 %	1,74 %	1,40 %	2,93 %	2,64 %
Saskatchewan	5,32 %	1,89 %	1,58 %	1,92 %	2,80 %
Alberta	5,61 %	1,93 %	1,64 %	2,40 %	3,08 %
Colombie-Britannique	4,31 %	1,85 %	1,61 %	1,71 %	2,39 %
Territoire du Yukon	*	0,00 %	1,01 %	*	0,68 %
Territoires du Nord-Ouest	3,23 %	0,58 %	1,12 %	1,25 %	1,06 %
Canada**	4,00 %	1,59 %	1,53 %	2,69 %	2,34 %

* Un astérisque indique les provinces où il n'y avait aucun rapport.
** Ces taux de représentation sont calculés à partir de l'ensemble des formulaires nationaux, alors que les autres taux présentés dans ce tableau proviennent des formulaires provinciaux.

plein du groupe était inférieure à 0,5 %. Les sous-secteurs contribuant à cette augmentation sont les suivants : la transmission et la diffusion des télécommunications, les services postaux et de messageries, les services relatifs au transport par eau, les transports ferroviaire, aérien et par camion, les réseaux de transport en commun, le transport par pipe-line, les mines de métaux, l'industrie des silos à grain et les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques. La part des recrutements à temps plein du groupe a diminué légèrement dans les transports aérien et par eau. Sa part des promotions à temps plein a diminué quelque peu dans les trois principales branches d'activité et dans la plupart des sous-secteurs. Une fois de plus, le secteur bancaire, où la part des promotions à temps plein des personnes handicapées passait de 1,56 % en 1988 à 3,27 % en 1989, enregistrait la plus forte augmentation.

Au cours de 1989, la répartition par profession des recrutements à temps plein des hommes handicapés était légèrement différente de celle de l'ensemble des hommes. La catégorie Employés de bureau constituait près d'un tiers (32,63 %) de leurs recrutements à temps plein, comparativement à 12,88 % pour les l'ensemble des hommes. Ils étaient également moins susceptibles que l'ensemble de l'effectif masculin d'être recrutés à des postes à temps plein dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Par contre, les hommes handicapés étaient un peu plus susceptibles d'être recrutés dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels.

La répartition par profession du recrutement des femmes handicapées témoignait de leur concentration professionnelle. En effet, plus de 80 % (83,1 %) d'entre elles étaient recrutées dans la catégorie Employés de bureau en 1989, soit une augmentation de plus de 20 % de cette proportion depuis 1987. Durant la même période, leur part des recrutements à temps plein dans des professions non traditionnelles a également diminué légèrement. En 1989, 1,85 % des femmes handicapées étaient recrutées dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, comparativement à 5,26 % de l'ensemble des femmes travaillant à temps plein.

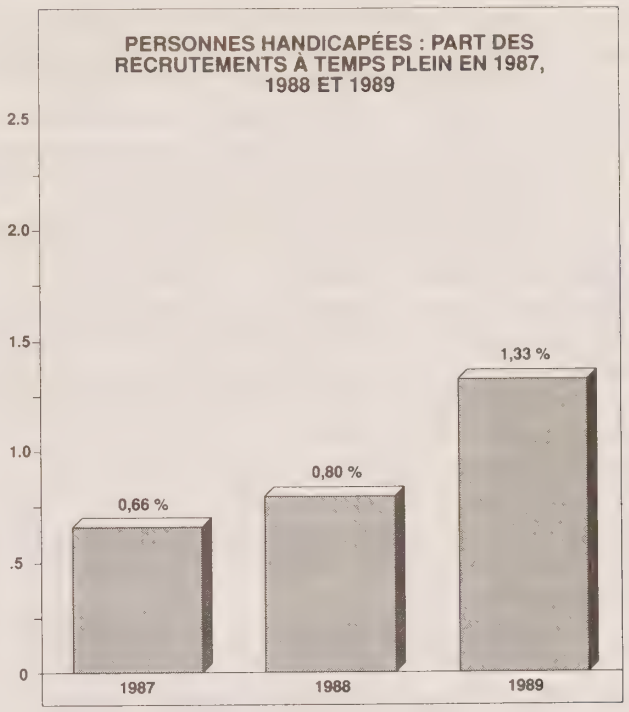
Depuis 1988, la part des recrutements à temps plein des personnes handicapées a augmenté légèrement dans toutes les catégories professionnelles, sauf dans celle des Travailleurs qualifiés et artisans. Malgré cette augmentation, leur pourcentage s'élevait toujours à moins de 2 % du nombre total des recrutements à temps plein dans toutes les catégories, sauf dans la catégorie Employés de bureau. Leur part des promotions à temps plein s'est également améliorée légèrement dans huit des douze catégories professionnelles.

temps plein. Pour un emploi à temps plein, les femmes handicapées ont touché le salaire moyen le plus élevé dans le secteur des communications (28 940 $), et le plus faible dans le secteur bancaire (25 140 $). Dans le secteur des transports et les autres branches d'activité, ce salaire s'établissait à 28 279 $ et 26 051 $, respectivement. Quant à l'écart salarial pour des emplois à temps plein entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes, il affichait le taux le plus faible dans le secteur des transports (0 %) et le plus important dans les autres branches d'activité (8,63 %). Dans le secteur bancaire, il se situait à 1,82 %. Depuis 1987, l'écart salarial visant des postes à temps plein entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes a légèrement diminué dans les secteurs bancaire et des communications et est demeuré inchangé dans les autres branches d'activité.

Les hommes handicapés touchaient le meilleur salaire moyen pour un emploi temps plein dans le secteur bancaire (44 731 $) et le plus bas dans les autres branches d'activité (36 206 $). Ce salaire s'établissait à 36 622 $ dans le secteur des transports et à 37 105 $, dans celui des communications. Dans la catégorie des emplois à temps plein, l'écart salarial entre les hommes handicapés et les autres hommes affichait le taux le plus important dans les autres branches d'activité (8,22 %) et le plus faible, dans le secteur bancaire (0,09 %). Il s'établissait à 0,96 % dans celui des communications. Depuis 1987, l'écart salarial portant sur l'emploi à temps plein entre les hommes handicapés et l'ensemble des hommes a diminué légèrement dans les secteurs bancaire et des communications et a augmenté de très peu dans celui des transports.

Possibilités de changement

Les employeurs ont déclaré que les personnes handicapées ont bénéficié de 861 recrutements et 1 558 promotions pour des postes à temps plein. Leur part des recrutements (1,33 %) et des promotions (2,44 %) à temps plein était légèrement supérieure à celle de 1988. Il en a été de même pour les recrutements dans des emplois à temps partiel et temporaires.



L'Ontario (59,01 %), la Colombie-Britannique (8,36 %) et l'Alberta (9,29 %) réunis, comptaient pour plus des trois quarts des recrutements à temps plein du groupe. Leur part des recrutements à temps plein a culminé en Alberta (1,65 %) et atteint le niveau le plus bas dans les Territoires du Nord-Ouest (0 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (0 %). Depuis 1988, la part des recrutements à temps plein des personnes handicapées a légèrement augmenté dans chaque territoire et province, sauf dans les Territoires du Nord-Ouest, Terre-Neuve et l'Île-du-Prince-Édouard. En 1989, leur part des promotions à temps plein a également augmenté dans toutes les provinces, mais pas dans les territoires.

Les résultats obtenus dans les branches d'activité étaient, en général, favorables. La part des recrutements à temps plein des personnes handicapées a augmenté dans les trois principales branches d'activité, ainsi que dans les autres branches d'activité. Le secteur bancaire enregistrait l'augmentation la plus forte, passant de 1,42 % en 1988 à 2,74 % en 1989. Dans les secteurs des transports et des communications, et dans les autres branches d'activité, l'accroissement de la part des recrutements à temps

Tableau 1
Répartition des personnes handicapées et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionnelle et le sexe

	Personnes handicapées		Effectif visé par la Loi	
Catégorie professionnelle	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres supérieurs	0,09 %	1,78 %	0,17 %	1,51 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	13,16 %	20,52 %	14,10 %	15,33 %
Professionnels	5,01 %	6,01 %	6,14 %	5,89 %
Semi-professionnels et techniciens	0,98 %	5,17 %	2,37 %	7,45 %
Surveillants	7,21 %	2,69 %	5,50 %	2,56 %
Contremaîtres	0,05 %	3,73 %	0,18 %	4,19 %
Employés de bureau	69,94 %	17,68 %	62,14 %	14,44 %
Employés du secteur de la vente	1,47 %	1,47 %	3,25 %	2,26 %
Employés du secteur des services	1,03 %	1,63 %	4,01 %	1,95 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,26 %	16,67 %	0,49 %	17,59 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,38 %	14,31 %	0,87 %	18,75 %
Autres travailleurs manuels	0,42 %	8,33 %	0,77 %	8,09 %
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**

Dans les branches d'activité, l'amélioration du profil d'emploi des personnes handicapées a été inégale, en 1989. Comme on pouvait s'y attendre, leur représentation augmentait dans presque toutes les catégories professionnelles dans le secteur bancaire, la seule exception étant la catégorie Employés du secteur des services. La représentation du groupe s'est également accrue dans sept des douze catégories professionnelles du secteur des transports, bien que ces augmentations aient toutes été inférieures à 0,5 %. Dans le secteur des communications, elle augmentait dans neuf des douze catégories professionnelles et, une fois de plus, toutes ces augmentations, sauf une, étaient inférieures à 0,5 %.

Comme en 1987 et 1988, les profils d'emploi des femmes et des hommes handicapés correspondaient étroitement à ceux des hommes et des femmes occupant un emploi à temps plein. La présence des femmes handicapées était bien plus marquée dans les emplois de bureau que celle des hommes handicapés; elles étaient également moins susceptibles que ces derniers d'occuper des emplois non traditionnels, en gestion et chez les professionnels. Toutefois, dans les emplois à temps plein, les femmes et les hommes handicapés travaillant à temps plein étaient légèrement plus nombreux à occuper des emplois de bureau que l'ensemble des hommes et des femmes. Cela était également vrai dans les trois branches principales d'activité et dans les autres branches d'activité. Près de 70 % (69,94 %) des femmes handicapées occupaient un emploi de bureau, comparativement à 62,14 % de l'ensemble des femmes travaillant à temps plein; pour les hommes, ces chiffres s'établissaient à 17,68 % et 14,44 %, respectivement.

Salaires

On a estimé le salaire moyen à temps plein des femmes handicapées à 25 971 $, soit 95,26 % du salaire moyen de l'ensemble des femmes, et celui des hommes handicapés, à 38 677 $, ce qui est environ le même que celui des hommes travaillant à temps plein. L'écart salarial léger (4,74 %) qui séparait les femmes handicapées et l'ensemble des femmes travaillant à temps plein a diminué d'environ 0,5 % de 1987 à la fin de 1989. Le très faible écart salarial que l'on observe entre les femmes et les hommes handicapés et l'ensemble des femmes et des hommes occupant un emploi à temps plein tient au fait que leur répartition par profession est semblable.

La répartition salariale des personnes handicapées occupant des emplois à temps plein indiquait que les femmes était un peu plus susceptibles que l'ensemble des femmes travaillant à temps plein de toucher moins de 25 000 $. Près de 60 % (57,37 %) des femmes handicapées recevaient un salaire pour un travail à temps plein inférieur à 25 000 $ en 1989, par opposition à 47,62 % de l'ensemble des femmes. Par contre, 2,04 % des femmes handicapées touchaient plus de 40 000 $, comparativement à 2,91 % de l'ensemble des femmes. Le salaire moyen, pour un emploi à temps partiel, des femmes handicapées a été estimé à 14 538 $, et celui des hommes handicapés, à 15 196 $.

Dans toutes les branches d'activité, les personnes handicapées recevaient environ le même salaire que l'ensemble des hommes et des femmes travaillant à

transport par pipe-line (3,78 %), les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques (3,66 %) et les réseaux de transport en commun (3,15 %). Le transport aérien (1,03 %), la radiodiffusion (1,22 %), les services relatifs au transport aérien (1,24 %) et le transport par camion (1,3 %) enregistraient la plus faible représentation.

Environ la moitié des hommes handicapés travaillaient dans les secteurs bancaire (24,53 %) et des communications (25,83 %) et plus des trois quarts (76,44 %) des femmes handicapées occupaient un emploi dans le secteur bancaire. Moins de 6 % (5,67 %) de ces dernières travaillaient dans le secteur des transports, comparativement à 37,09 % des hommes handicapés. La présence relativement faible des femmes handicapées dans le secteur des transports et leur très forte participation au secteur bancaire étaient conformes aux tendances sectorielles des hommes et des femmes visés par la Loi.

Depuis 1988, la représentation des personnes handicapées a augmenté de façon importante dans le secteur bancaire (1,98 %), mais à un degré moindre dans celui des communications (0,22 %) et dans les autres branches d'activité (0,26 %). Dans le secteur des transports, elle est restée pratiquement inchangée. Plusieurs sous-secteurs ont déclaré de légères diminutions de la représentation, notamment les services postaux et de messageries, le transport par eau, les services relatifs au transport aérien, le transport par camion, les réseaux de transport en commun, le transport par pipe-line et les mines de métaux.

La quasi-totalité de l'augmentation de la représentation des personnes handicapées depuis 1988 peut être attribuée au plus grand nombre de personnes qui s'auto-identifient plutôt qu'à une croissance de l'emploi calculée à partir de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions. Cela a été le cas surtout dans le secteur bancaire et le sous-secteur de la transmission et de la diffusion des communications en 1989, année où la représentation des personnes handicapées dans le premier s'établissait à 4 %, par opposition à 2,02 % en 1988, et passait de 1,1 % en 1988 à 1,77 % en 1989 dans le deuxième.

Les recrutements et les cessations de fonctions ont eu pour effet net de diminuer la représentation des personnes handicapées en 1989. La croissance de l'emploi de ces personnes s'établissait à 0,43 % en 1989, comparativement à 1,24 % pour l'effectif visé par la Loi. Le nombre de personnes handicapées occupant un emploi à temps plein a diminué de 1,37 %, comparativement à 0,38 % dans le cas de l'effectif visé par la Loi. Par contre, pour ce qui est de l'emploi à temps partiel, les personnes handicapées enregistraient une croissance légèrement supérieure à celle de l'effectif visé par la Loi.

Les rapports indiquent que depuis 1987, la croissance de l'emploi des personnes handicapées a été inférieure à celle de l'effectif total. Cela s'explique essentiellement par le taux élevé de cessations de fonctions dans ce groupe. Même si leur part des recrutements augmentait, selon nos rapports, depuis 1987, l'incidence du taux élevé de cessations de fonctions n'a permis de réaliser qu'une très faible croissance de l'emploi. Cela est important car la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi demeure très inférieure à leur représentation dans la population active canadienne (5,4 %).

Profil d'emploi

En 1989, la représentation des personnes handicapées a quelque peu augmenté dans neuf des douze catégories professionnelles. Trois catégories enregistrent une croissance nulle ou négative : Semi-professionnels et techniciens, Contremaîtres et Autres travailleurs manuels. Les plus fortes augmentations de la représentation ont eu lieu dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres, Surveillants et Employés de bureau, où elle est passée de 1,67 % à 2,79 %, de 1,9 % à 2,99 % et de 1,74 % à 2,84 %, respectivement. Malgré ces augmentations, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi était plus faible que leur représentation dans la population active canadienne dans les douze catégories professionnelles, sauf dans la catégorie Cadres supérieurs.

pées n'avaient pas terminé leurs études secondaires, par comparaison à leur situation (13,3 %) dans l'ensemble de la population.

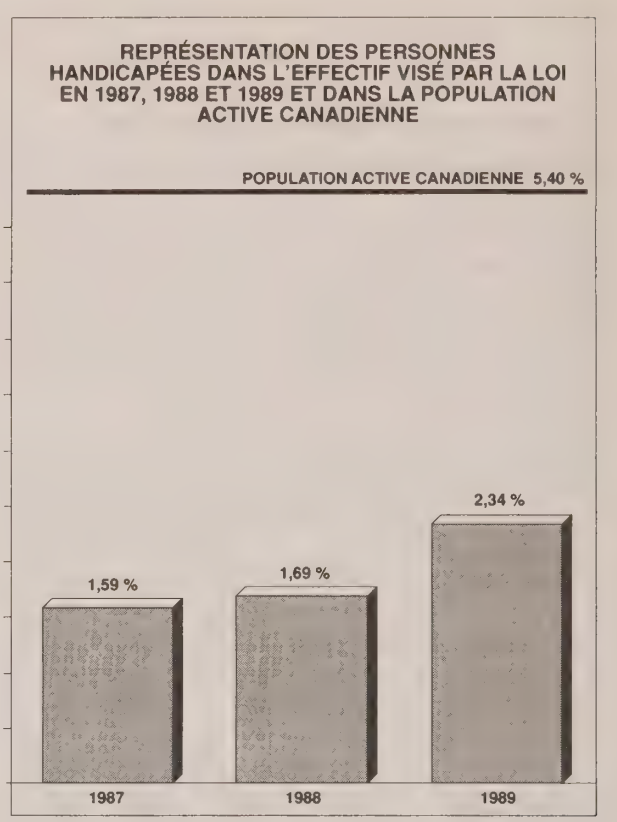
En 1985, le salaire moyen des personnes handicapées pour un poste à temps plein était inférieur de 16,3 % à celui de l'ensemble des travailleurs à temps plein. En particulier, dans la catégorie Cadres supérieurs, les personnes handicapées touchaient 25 % de moins que l'ensemble des membres de cette catégorie. Il en était de même dans la catégorie Surveillants. En moyenne, les femmes handicapées touchaient 29,5 % de moins que leurs homologues masculins. Dans les catégories Autres travailleurs manuels et Employés de bureau, leur salaire n'atteignait que la moitié et les deux tiers du salaire moyen des hommes handicapés.

2. Profil des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi

Représentation

En 1989, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi a augmenté. Les 14 732 personnes handicapées déclarées par les employeurs constituaient 2,34 % de l'ensemble des salariés déclarés en vertu de la Loi, comparativement à 1,69 % en 1988[2]. La représentation de ces personnes dans les emplois à temps plein et à temps partiel s'établissait à 2,4 % et 2,09 %, respectivement. Les femmes handicapées composaient près de la moitié (47,26 %) des membres de ce groupe en 1989, par opposition à 35,54 % en 1988. Environ 20 % (19,33 %) d'entre elles occupaient un emploi à temps partiel.

Parmi les huit régions métropolitaines de recensement, Regina enregistrait la plus forte représentation de personnes handicapées (3,39 %) et Montréal, la plus faible (1,57 %). La représentation du groupe s'est accrue dans ces huit régions depuis l'année précédente, les entreprises de Calgary, Regina et Toronto déclarant une augmentation d'environ 1 %. Aux niveaux provincial et territorial, la représentation variait de 0,68 % au Territoire du Yukon à 3,16 % en Nouvelle-Écosse. En Ontario et au Québec, elle se



situait à 2,56 % et 1,49 %, respectivement. La représentation des personnes handicapées était plus faible que leur représentation moyenne dans l'effectif national visé par la Loi en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec et dans les deux territoires. Elle a augmenté dans tous les territoires et provinces, sauf en Nouvelle-Écosse et dans les Territoires du Nord-Ouest. Malgré ces augmentations, les personnes handicapées continuaient d'être sous-représentées dans tous les territoires, provinces et régions métropolitaines de recensement pour lesquels les employeurs ont présenté un rapport.

En 1989, la représentation des personnes handicapées variait de façon importante d'une branche d'activité à l'autre, allant d'un maximum de 4 % dans le secteur bancaire à un minimum de 1,53 % dans celui des communications. Dans le secteur des transports et les autres branches d'activité, elle s'établissait à 1,59 % et 2,69 %, respectivement. Dans les sous-secteurs, la représentation dépassait 3 % dans le

[2] Les statistiques recueillies en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont été légèrement révisées par suite des améliorations apportées à la base de données. Veuillez vous reporter à l'annexe A pour de plus amples renseignements.

LES PERSONNES HANDICAPÉES

1. Profil des personnes handicapées dans la population active canadienne

De tout temps, les personnes handicapées[1] ont été défavorisées au sein de la population active. Le profil révèle que ces personnes continuent d'enregistrer un taux de chômage plus élevé et un taux d'activité plus bas que ceux des autres travailleurs; elles sont aussi moins instruites.

Il y avait 752 990 personnes handicapées dans la population active canadienne en 1986. Ce groupe représentait environ 5,4 % de la population ayant travaillé en 1985 ou 1986. Le taux d'activité des personnes handicapées était de 37,7 %, comparativement à 74,8 % chez le même groupe d'âge dans l'ensemble de la population. Leur taux de chômage était le double de celui de ce groupe d'âge (20 % contre 10,7 %).

Les personnes handicapées étaient surtout regroupées dans la catégorie Autres travailleurs manuels. En effet, près d'un cinquième du groupe (19,9 % contre 14,9 % de la population active) en faisait partie. Cette concentration professionnelle était particulièrement frappante dans le cas des femmes handicapées (15 % d'entre elles occupaient un emploi dans cette catégorie, en comparaison de 9,9 % de l'ensemble des femmes dans la population active canadienne). Les personnes handicapées étaient proportionnellement deux fois plus nombreuses dans la catégorie Travailleurs manuels spécialisés que l'ensemble des salariés de la population active. Les femmes handicapées étaient par contre moins nombreuses, toute proportion gardée, dans la catégorie Employés de bureau (22,7 %, comparativement à 32,4 %).

En 1986, les personnes handicapées occupant un emploi étaient beaucoup moins instruites que le reste de la population active. Plus de la moitié (51,3 %) des personnes handicapées n'avaient pas terminé leurs études secondaires, comparativement à 28,5 % de l'ensemble de la population active. L'écart était encore plus prononcé chez ceux qui ne s'étaient pas rendus à la neuvième année : presque un quart, soit 23,74 % des personnes handicapées, comparativement à 5 % de la population active. Par ailleurs, les personnes handicapées étaient proportionnellement deux fois moins nombreuses à détenir un diplôme universitaire.

De toutes les personnes handicapées possédant un diplôme universitaire, 49,4 % appartenaient à la catégorie Professionnels, 11,1 % à la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres et 10,9 % faisaient partie de la catégorie Semi-professionnels et techniciens. Cette répartition était semblable à celle que l'on observe dans l'ensemble des diplômés universitaires dans la population active, sauf que la représentation des personnes handicapées était plus forte dans la catégorie Semi-professionnels et techniciens (10,9 %, comparativement à 6,5 %).

Le principal domaine d'études des 292 750 personnes handicapées détenant un diplôme collégial était, à quelques exception près, les techniques et métiers du génie et des sciences appliquées (30 %). Ce pourcentage est supérieur à celui que l'on retrouve dans l'ensemble de la population à ce titre, soit 23,6 %. La proportion de personnes handicapées dans les professions de la santé (16,4 %) était également supérieure à celle de l'ensemble de la population (11,5 %).

Parmi les professions mieux rémunérées, la proportion de personnes handicapées ayant obtenu un diplôme universitaire était bien plus faible que celle de l'ensemble de la population. Par exemple, dans la catégorie Cadres supérieurs, 28,2 % des personnes handicapées détenaient un diplôme universitaire, comparativement à 44 % de l'ensemble de ceux faisant partie de la catégorie Cadres supérieurs. La tendance était la même dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, où les pourcentages s'établissaient à 18 % et 29,6 %, respectivement; dans cette catégorie, 26,9 % des personnes handica-

[1] Les personnes handicapées comprennent celles qui sont limitées dans leur travail et qui sont âgées de 15 à 64 ans. La population active comprend toutes les personnes ayant travaillé à n'importe quel moment entre 1981 à 1986.

Tableau 8
Recrutements et promotions des autochtones occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques				Transports				Communications			
	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions
Cadres supérieurs	0	0	0,00 %	0,00 %	2	0	2,30 %	0,00 %	1	0	0,85 %	0,00 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	8	47	0,33 %	0,39 %	1	3	0,18 %	0,21 %	9	15	0,68 %	0,62 %
Professionnels	13	9	0,71 %	0,19 %	0	0	0,00 %	0,00 %	5	2	0,58 %	0,28 %
Semi-professionnels et techniciens	0	1	0,00 %	0,41 %	8	8	0,65 %	0,74 %	7	3	0,35 %	0,29 %
Surveillants	3	15	0,98 %	0,51 %	7	5	1,99 %	0,96 %	1	10	0,41 %	1,16 %
Contremaîtres	0	0	N/A	0,00 %	4	26	1,25 %	1,84 %	1	4	1,06 %	1,62 %
Employés de bureau	107	131	0,93 %	0,81 %	74	24	1,67 %	1,20 %	37	46	0,58 %	0,95 %
Employés du secteur de la vente	0	0	0,00 %	0,00 %	19	1	2,08 %	0,48 %	15	2	1,25 %	0,50 %
Employés du secteur des services	2	0	2,44 %	0,00 %	24	4	1,32 %	1,90 %	0	0	0,00 %	0,00 %
Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	4,55 %	0,00 %	20	13	0,78 %	1,14 %	22	16	1,32 %	1,61 %
Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0,00 %	0,00 %	112	27	1,20 %	1,48 %	11	4	0,58 %	0,60 %
Autres travailleurs manuels	0	1	0,00 %	16,67 %	143	20	3,08 %	3,18 %	4	0	0,97 %	0,00 %
Tous les salariés	**134**	**204**	**0,81 %**	**0,56 %**	**414**	**131**	**1,54 %**	**1,19 %**	**113**	**102**	**0,69 %**	**0,82 %**

	Autres secteurs				Tous les secteurs			
	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions
Cadres supérieurs	0	0	0,00 %	0,00 %	3	0	0,90 %	0,00 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	0	1	0,00 %	0,21 %	18	66	0,40 %	0,40 %
Professionnels	3	2	0,53 %	0,41 %	21	13	0,54 %	0,21 %
Semi-professionnels et techniciens	0	2	0,00 %	0,78 %	15	14	0,41 %	0,54 %
Surveillants	0	1	0,00 %	0,98 %	11	31	1,12 %	0,70 %
Contremaîtres	0	1	0,00 %	0,50 %	5	31	1,07 %	1,69 %
Employés de bureau	20	6	2,21 %	1,27 %	238	207	1,02 %	0,88 %
Employés du secteur de la vente	0	0	0,00 %	0,00 %	34	3	1,48 %	0,41 %
Employés du secteur des services	19	1	1,94 %	8,33 %	45	5	1,53 %	1,72 %
Travailleurs qualifiés et artisans	4	7	2,03 %	1,84 %	47	36	1,06 %	1,41 %
Travailleurs manuels spécialisés	14	21	4,49 %	3,95 %	137	52	1,19 %	1,72 %
Autres travailleurs manuels	38	25	2,94 %	3,18 %	185	46	2,91 %	2,93 %
Tous les salariés	**98**	**67**	**1,94 %**	**1,76 %**	**759**	**504**	**1,17 %**	**0,79 %**

Tableau 7
Salaires moyens estimatifs des autochtones selon la catégorie d'emploi, la branche d'activité et le sexe

Branche d'activité		Temps plein	Temps partiel
Banques	Total	24 909 $	14 467 $
	Hommes	33 280 $	14 063 $
	Femmes	23 171 $	14 491 $
	Femmes/Hommes	69,62 %	103,04 %
Transports	Total	$31 156	10 241 $
	Hommes	32 851 $	$9 375
	Femmes	21 625 $	12 071 $
	Femmes/Hommes	65,83 %	128,76 %
Communications	Total	31 702 $	18 457 $
	Hommes	35 421 $	$16 016
	Femmes	26 926 $	20 297 $
	Femmes/Hommes	76,02 %	126,73 %
Autres secteurs	Total	32 432 $	*
	Hommes	34 762 $	*
	Femmes	23 519 $	*
	Femmes/Hommes	67,66 %	*
Tous les secteurs	Total	30 116 $	15 226 $
	Hommes	33 794 $	13 227 $
	Femmes	24 106 $	16 243 $
	Femmes/Hommes	71,33 %	122,80 %

* Un astérisque remplace une valeur lorsqu'il y avait moins de dix personnes.

Tableau 6
Recrutements, cessations de fonctions et effet net pour les autochtones selon la branche d'activité et le sexe

Branche d'activité		Temps plein			Temps partiel			Toutes les catégories		
		Recrute-ments	Cessa-tions de fonctions	Effet net	Recrute-ments	Cessa-tions de fonctions	Effet net	Recrute-ments	Cessa-tionsde fonctions	Effet net
Banques	Total	134	129	5	79	52	27	214	181	33
	Hommes	26	17	9	5	2	3	31	19	12
	Femmes	108	112	(4)	74	50	24	183	162	21
Transports	Total	414	385	29	84	58	26	544	454	90
	Hommes	303	314	(11)	68	39	29	396	360	36
	Femmes	111	71	40	16	19	(3)	148	94	54
Communications	Total	113	97	16	134	85	49	267	192	75
	Hommes	60	55	5	89	64	25	156	122	34
	Femmes	53	42	11	45	21	24	111	70	41
Autres secteurs	Total	98	96	2	5	5	0	105	105	0
	Hommes	66	76	(10)	4	4	0	71	84	(13)
	Femmes	32	20	12	1	1	0	34	21	13
Tous les secteurs	Total	759	707	52	302	200	102	1130	932	198
	Hommes	455	462	(7)	166	109	57	654	585	69
	Femmes	304	245	59	136	91	45	476	347	129

Tableau 4
Répartition des autochtones occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité, le sexe et la catégorie professionnelle

	Banques		Transports		Communications		Autres secteurs		Tous les secteurs	
Catégorie professionnelle	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
Cadres supérieurs	0,63 %	0,00 %	0,35 %	0,00 %	0,62 %	0,00 %	0,24 %	0,00 %	0,41 %	0,00 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	33,54 %	11,56 %	2,14 %	1,95 %	13,86 %	15,97 %	4,61 %	1,85 %	7,22 %	10,76 %
Professionnels	8,23 %	5,78 %	0,55 %	0,39 %	4,52 %	2,00 %	5,10 %	2,78 %	2,67 %	3,56 %
Semi-professionnels et techniciens	0,00 %	0,39 %	3,66 %	0,00 %	7,01 %	1,80 %	6,07 %	1,85 %	4,62 %	0,86 %
Surveillants	2,53 %	7,62 %	1,38 %	3,89 %	4,52 %	2,99 %	0,49 %	3,70 %	2,07 %	5,35 %
Contremaîtres	0,00 %	0,00 %	9,04 %	0,39 %	1,71 %	0,00 %	6,55 %	0,93 %	6,35 %	0,12 %
Employés de bureau	47,47 %	74,38 %	5,38 %	46,69 %	29,28 %	67,47 %	3,16 %	42,59 %	13,30 %	65,77 %
Employés du secteur de la vente	1,27 %	0,13 %	2,14 %	11,67 %	1,40 %	6,19 %	0,49 %	0,00 %	1,65 %	3,81 %
Employés du secteur des services	2,53 %	0,00 %	3,24 %	15,56 %	0,00 %	0,00 %	4,13 %	21,30 %	2,56 %	3,87 %
Travailleurs qualifiés et artisans	1,27 %	0,00 %	16,56 %	1,56 %	26,95 %	2,40 %	10,44 %	0,93 %	17,21 %	1,04 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,63 %	0,00 %	36,65 %	7,39 %	6,23 %	0,80 %	28,40 %	2,78 %	25,89 %	1,60 %
Autres travailleurs manuels	1,90 %	0,13 %	18,91 %	10,51 %	3,89 %	0,40 %	30,34 %	21,30 %	16,05 %	3,26 %
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**

Tableau 5
Représentation des autochtones selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques	Transports	Communi-cations	Autres secteurs	Tous les secteurs
Cadres supérieurs	0,06 %	0,30 %	0,30 %	0,15 %	0,20 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	0,35 %	0,34 %	0,64 %	0,45 %	0,45 %
Professionnels	0,34 %	0,24 %	0,48 %	0,56 %	0,40 %
Semi-professionnels et techniciens	0,33 %	0,46 %	0,45 %	0,81 %	0,49 %
Surveillants	0,65 %	0,69 %	0,82 %	0,57 %	0,70 %
Contremaîtres	0,00 %	1,40 %	0,47 %	1,10 %	1,19 %
Employés de bureau	0,78 %	0,82 %	0,73 %	0,94 %	0,77 %
Employés du secteur de la vente	0,71 %	0,86 %	1,15 %	0,35 %	0,93 %
Employés du secteur des services	0,85 %	0,69 %	0,00 %	2,15 %	0,85 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,91 %	0,78 %	0,84 %	1,26 %	0,83 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,77 %	1,06 %	0,56 %	2,20 %	1,07 %
Autres travailleurs manuels	1,71 %	1,52 %	0,79 %	2,16 %	1,53 %
Tous les salariés	0,63 %	0,92 %	0,69 %	1,29 %	0,79 %

Tableau 2
Autochtones selon la branche d'activité, la catégorie d'emploi et le sexe

Catégorie d'emploi		Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
Temps plein	Total	919	1 706	1 143	520	4 288
	Hommes	158	1 449	642	412	2 661
	Femmes	761	257	501	108	1 627
	Femmes %	82,81 %	15,06 %	43,83 %	20,77 %	37,94 %
Temps partiel	Total	211	110	228	6	555
	Hommes	12	74	92	4	182
	Femmes	199	36	136	2	373
	Femmes %	94,31 %	32,73 %	59,65 %	33,33 %	67,21 %
Temporaire	Total	3	70	25	25	123
	Hommes	0	42	11	15	68
	Femmes	3	28	14	10	55
	Femmes %	100,00 %	40,00 %	56,00 %	40,00 %	44,72 %
Toutes les catégories	Total	1 133	1 886	1 396	551	4 966
	Hommes	170	1 565	745	431	2 911
	Femmes	963	321	651	120	2 055
	Femmes %	85,00 %	17,02 %	46,63 %	21,78 %	41,38 %

Tableau 3
Représentation des autochtones selon la branche d'activité et la province

Province	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
Terre-Neuve	0,72 %	0,21 %	0,79 %	*	0,57 %
Nouvelle-Écosse	0,59 %	0,47 %	0,37 %	0,20 %	0,42 %
Nouveau-Brunswick	0,74 %	0,43 %	0,23 %	*	0,43 %
Île-du-Prince-Édouard	0,52 %	0,13 %	0,16 %	*	0,22 %
Québec	0,35 %	0,58 %	0,43 %	0,32 %	0,46 %
Ontario	0,62 %	0,88 %	0,77 %	0,75 %	0,74 %
Manitoba	1,24 %	1,49 %	1,54 %	2,15 %	1,58 %
Saskatchewan	0,77 %	0,64 %	0,83 %	3,34 %	1,42 %
Alberta	0,90 %	0,81 %	0,97 %	0,90 %	0,88 %
Colombie-Britannique	0,65 %	1,10 %	0,70 %	1,58 %	0,86 %
Territoire du Yukon	*	8,99 %	3,28 %	*	5,13 %
Territoires du Nord-Ouest	8,60 %	19,92 %	12,73 %	3,75 %	14,56 %
Canada**	0,63 %	0,92 %	0,69 %	1,29 %	0,79 %

* Un astérisque indique les provinces où il n'y avait aucun rapport.
** Ces taux de représentation sont calculés à partir de l'ensemble des formulaires nationaux, alors que les autres taux présentés dans ce tableau proviennent des formulaires provinciaux.

Près des deux tiers (61,92 %) des recrutements d'autochtones à des postes à temps plein ont eu lieu en Ontario, en Alberta et au Manitoba. Depuis 1988, leur part des recrutements à des postes à temps plein a légèrement augmenté dans toutes les provinces, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard et en Colombie-Britannique; elle a été la plus considérable dans les Territoires du Nord-Ouest (19,7 %) et nulle à l'Île-du-Prince-Édouard. En 1989, la part des promotions d'autochtones à des postes à temps plein augmentait dans toutes les provinces, sauf au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Alberta.

La part des recrutements d'autochtones à des postes à temps plein a augmenté légèrement dans toutes les principales branches d'activité. Les sous-secteurs suivants ont contribué à cette augmentation : la transmission et la diffusion des télécommunications, les transports ferroviaire, aérien et par eau, les réseaux de transports en commun et l'industrie des silos à grain. Leur part diminuait légèrement dans le transport par camion et par pipe-line, les mines de métaux et les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques. La part des promotions d'autochtones à des postes à temps plein augmentait également dans les trois principales branches d'activité et dans la plupart des sous-secteurs.

Depuis 1988, la part des recrutements d'autochtones à des postes à temps plein a aussi augmenté légèrement dans les douze catégories professionnelles, sauf Travailleurs manuels spécialisés. Leur part des promotions a aussi augmenté quelque peu dans neuf des douze catégories. Malgré ces augmentations, les autochtones continuaient de se voir accorder moins de 1 % des recrutements à des postes à temps plein dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, et leur part des recrutements à des postes à temps plein dépassait 2 % dans une seule catégorie, à savoir Autres travailleurs manuels.

La répartition des recrutements d'hommes autochtones à des postes à temps plein reflétait leur répartition professionnelle actuelle. Plus de 70 % d'entre eux étaient recrutés dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, comparativement à 55,25 % de l'ensemble des hommes. En outre, moins de 5 % (4,62 %) du recrutement des hommes autochtones concernait des postes à temps plein dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, par opposition à 15,26 % du recrutement de l'ensemble de l'effectif masculin.

La répartition professionnelle du recrutement des femmes autochtones reflétait certaines particularités uniques à leur profil d'emploi. Bien qu'une bonne partie du recrutement de ces femmes ait été effectuée en 1989 pour des emplois de bureau à temps plein (60,53 %), cette proportion représente une diminution graduelle d'environ 10 % entre 1987 et 1989; durant cette même période, leur part des recrutements pour des emplois non traditionnels à temps plein a augmenté légèrement. En 1989, 14,14 % des recrutements chez les femmes autochtones avaient trait à des postes dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés ou Autres travailleurs manuels, comparativement à 5,26 % chez l'ensemble des femmes travaillant à temps plein. Moins de 7 % (6,91 %) des femmes autochtones étaient recrutées pour des postes à temps plein dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, comparativement à 11,07 % de l'ensemble des femmes.

Salaires

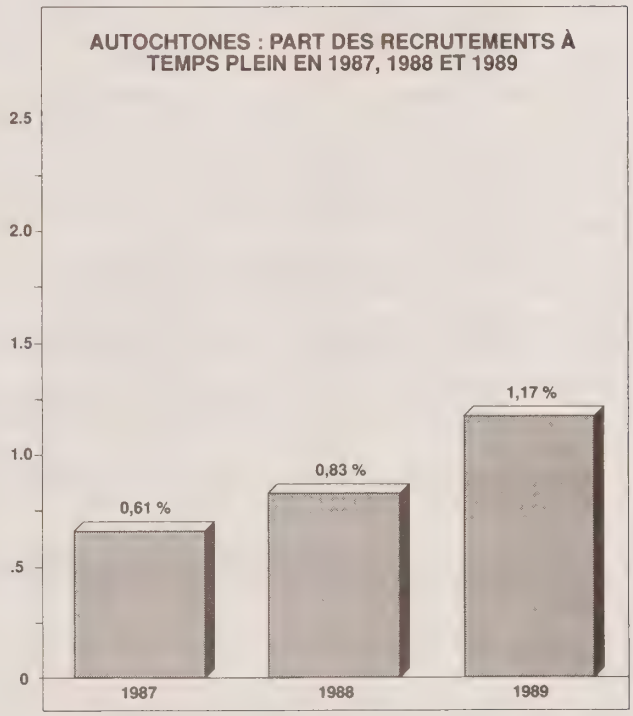
On a estimé à 24 106 $, soit 88,42 % de celui de l'ensemble des femmes, le salaire moyen des femmes autochtones occupant un emploi à temps plein. Chez les hommes autochtones, ce salaire était de 33 794 $, soit 87,87 % de celui de l'ensemble de l'effectif masculin. Ces écarts salariaux - 11,58 % pour les femmes et 12,13 % pour les hommes - ont augmenté légèrement depuis 1987. La répartition salariale des autochtones travaillant à temps plein a continué également de refléter ces écarts salariaux. Plus de 60 % (60,6 %) des femmes autochtones et 17,61 % des hommes autochtones travaillant à temps plein touchaient moins de 25 000 $ en 1989; cette proportion s'établissait à 47,62 % pour l'ensemble des femmes et à 11,5 % pour l'ensemble des hommes. Inversement, 1,04 % des femmes autochtones et 7,49 % des hommes autochtones travaillant à temps plein touchaient plus de 40 000 $, par opposition à 2,91 % de l'ensemble des femmes et 16,43 % de l'ensemble des hommes. Le salaire moyen des emplois à temps partiel des femmes et des hommes autochtones a été estimé à 16 243 $ et 13 227 $, respectivement.

Les autochtones, hommes et femmes, gagnaient également moins que l'ensemble des hommes et des femmes travaillant à temps plein dans chacune des branches d'activité. Pour des emplois à temps plein, les femmes autochtones percevaient le salaire le plus élevé dans le secteur des communications (26 926 $) et le plus bas dans le secteur des transports (21 625 $). Dans le secteur bancaire, la moyenne se situait à 23 171 $ et, dans les autres branches d'activité, à 23 519 $. Le plus petit écart salarial a été enregistré dans le secteur des communications (9,03 %) et le plus grand dans le secteur des transports (21,52 %); dans le secteur bancaire, il était de 9,51 %. Depuis 1987, l'écart salarial entre les femmes autochtones et l'effectif féminin travaillant à temps plein s'est légèrement accentué, non seulement dans les trois principales branches d'activité, mais aussi dans les autres branches d'activité.

Les hommes autochtones percevaient également le salaire moyen le plus élevé pour les emplois à temps plein dans le secteur des communications (35 421 $) et le plus bas dans le secteur des transports (32 851 $); dans le secteur bancaire, ce chiffre se situait à 33 280 $, et dans les autres branches d'activité, à 34 762 $. L'écart salarial le plus petit a été observé dans le secteur des communications (6,59 %) et le plus important dans le secteur bancaire (25,67 %). Dans celui des transports, l'écart se situait à 11,16 %. Depuis 1987, l'écart salarial entre les hommes autochtones et l'effectif masculin travaillant à temps plein s'est accentué légèrement dans les secteurs bancaire et des transports et dans les autres branches d'activité. Dans celui des communications, il a diminué de moins de 1 % (0,64 %).

Possibilités de changement

Les employeurs ont déclaré 759 recrutements et 504 promotions d'autochtones à des postes à temps plein en 1989. La part des recrutements (1,17 %) et des promotions (0,79 %) d'autochtones à des postes à temps plein était légèrement supérieure à celle de l'année précédente. Leur part des recrutements à des postes à temps partiel et temporaires a également augmenté légèrement.



secteurs, sauf dans celui des communications, où le profil des hommes et des femmes autochtones s'apparentait davantage à celui de l'ensemble de l'effectif à temps plein de ce secteur.

Le profil d'emploi des hommes autochtones continuait de se caractériser par une forte concentration dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Ensemble, ces catégories regroupaient 41,94 % de tous les hommes autochtones travaillant à temps plein, comparativement à 26,84 % de l'ensemble des hommes. Cette différence est attribuable au nombre important d'hommes autochtones travaillant dans le secteur des transports, où près d'un tiers (30,25 %) des hommes autochtones visés par la Loi occupaient des emplois à temps plein dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, comparativement à un cinquième (20,21 %) de l'ensemble des hommes occupant un poste à temps plein.

Les hommes autochtones travaillant à temps plein étaient également moins susceptibles d'occuper des emplois dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels. Un autochtone sur dix travaillant à temps plein (10,3 %) occupait un emploi dans ces catégories, comparativement à près d'un quart de l'ensemble des hommes travaillant à temps plein (22,73 %). Les écarts étaient particulièrement prononcés dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels. Par exemple, dans les autres branches d'activité, 12,73 % de l'ensemble des hommes occupaient un emploi à temps plein dans la catégorie Professionnels, comparativement à 4,61 % des hommes autochtones. Dans le secteur bancaire, environ un tiers (33,54 %) des hommes autochtones occupaient un poste de cadre intermédiaire à temps plein; cette part s'élevait à plus de la moitié (53,18 %) pour l'ensemble des hommes. Dans le secteur des transports, les hommes autochtones travaillant à temps plein étaient trois fois moins susceptibles d'occuper un emploi de cadre intermédiaire que ceux de l'ensemble de l'effectif masculin.

Le profil d'emploi des femmes autochtones continuait de partager bon nombre des caractéristiques générales de l'ensemble des femmes. Les femmes autochtones étaient fortement concentrées dans les emplois de bureau; elles étaient également moins susceptibles que les hommes autochtones d'occuper des emplois non traditionnels et de faire partie des cadres et des professionnels. Toutefois, certaines particularités du profil d'emploi des femmes autochtones le différenciaient de celui de l'ensemble des femmes.

Les femmes autochtones travaillant à temps plein étaient légèrement plus concentrées dans les emplois de bureau que l'ensemble des femmes occupant un poste à temps plein, soit 65,77 % par rapport à 62,14 %. Cet écart est attribuable, en partie, au grand nombre de femmes autochtones occupant des emplois de bureau à temps plein dans le secteur des banques. Près des trois quarts (74,38 %) des femmes autochtones qui travaillaient à temps plein dans ce secteur occupent des emplois de bureau, comparativement à 65,45 % de l'ensemble des femmes.

Les femmes autochtones étaient plus susceptibles que l'ensemble des femmes d'occuper un emploi à temps plein dans des catégories non traditionnelles telles que Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Près de 6 % (5,9 %) des femmes autochtones occupaient un emploi dans ces catégories, comparativement à 2,14 % pour l'ensemble des femmes. Cet écart est attribuable au secteur des transports, où près d'un cinquième (19,46 %) des femmes autochtones occupaient un emploi à temps plein dans ces catégories, par opposition à 6,2 % pour l'ensemble des femmes. Parallèlement, toutefois, les femmes autochtones étaient moins susceptibles que l'ensemble des femmes d'occuper un emploi à temps plein dans la catégorie Contremaîtres.

Il en est de même dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, où moins de 15 % (14,32 %) des femmes autochtones occupaient un emploi, par opposition à 20,41 % pour l'ensemble des femmes. En 1989, aucune femme autochtone n'avait été déclarée dans la catégorie Cadres supérieurs et 58 d'entre elles l'avaient été dans la catégorie Professionnels.

Plus de la moitié (53,76 %) des hommes autochtones occupaient un emploi dans le secteur des transports et 46,86 % des femmes, dans le secteur bancaire. La présence moins considérable des femmes autochtones dans le secteur des transports et leur présence assez élevée dans le secteur bancaire correspondaient aux tendances sectorielles que nous avons remarquées chez les hommes et les femmes dans l'effectif visé par la Loi.

Depuis notre dernier rapport, la représentation des autochtones a légèrement augmenté dans toutes les branches d'activité, à savoir de 0,08 % dans le secteur bancaire, de 0,07 % dans celui des transports, de 0,09 % dans celui des communications et de 0,11 % dans les autres branches d'activité. Les sous-secteurs ayant contribué à cette augmentation comprennent la diffusion et la transmission des télécommunications, les transports aérien, par pipe-line et par eau, l'industrie des silos à grain, et les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques.

Une bonne partie de l'évolution de la représentation des autochtones résulte du fait qu'ils se sont auto-identifiés en proportion plus grande. Toutefois, la croissance de l'emploi calculée à partir de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions au cours de 1989 indiquait également que la représentation du groupe avait légèrement augmenté. La croissance de l'emploi des autochtones était, dans l'ensemble, supérieure à celle de l'effectif visé par la Loi, celle de l'emploi à temps partiel des autochtones ayant été de 22,52 %, comparativement à 13,99 % pour l'effectif visé par la Loi. Pour ce qui est de l'emploi à temps plein, les pourcentages se situaient à 1,23 % et à -0,38 %, respectivement. La croissance de l'emploi des autochtones a été la plus forte dans la radiodiffusion (16,92 %), le transport par eau (14,89 %), l'industrie des silos à grain (11,9 %) et les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques (15 %).

Tableau 1
Répartition des autochtones et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionnelle et le sexe

Catégorie professionnelle	Autochtones		Effectif visé par la Loi	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres supérieurs	0,00%	0,41%	0,17%	1,51%
Cadres intermédiaires et autres cadres	10,76%	7,22%	14,10%	15,33%
Professionnels	3,56%	2,67%	6,14%	5,89%
Semi-professionnels et techniciens	0,86%	4,62%	2,37%	7,45%
Surveillants	5,35%	2,07%	5,50%	2,56%
Contremaîtres	0,12%	6,35%	0,18%	4,19%
Employés de bureau	65,77%	13,30%	62,14%	14,44%
Employés du secteur de la vente	3,81%	1,65%	3,25%	2,26%
Employés du secteur des services	3,87%	2,56%	4,01%	1,95%
Travailleurs qualifiés et artisans	1,04%	17,21%	0,49%	17,59%
Travailleurs manuels spécialisés	1,60%	25,89%	0,87%	18,75%
Autres travailleurs manuels	3,26%	16,05%	0,77%	8,09%
Tous les salariés	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**

Profil d'emploi

En 1989, la représentation des autochtones a légèrement augmenté dans neuf des douze catégories professionnelles. Dans les trois autres, à savoir les Cadres supérieurs, les Contremaîtres et les Travailleurs qualifiés et artisans, elle ne s'est pas améliorée. Les plus fortes augmentations ont eu lieu dans les catégories Autres travailleurs manuels - de 1,32 % à 1,53 % - et Employés du secteur de la vente - de 0,68 % à 0,77 %. Malgré ces légères augmentations, les autochtones demeuraient sous-représentés dans les douze catégories professionnelles.

Les améliorations concernant la branche d'activité elle-même étaient minimes en 1989. La représentation augmentait légèrement dans huit des douze catégories professionnelles du secteur bancaire, dans neuf des douze catégories professionnelles du secteur des transports et dans sept des douze catégories professionnelles du secteur des communications.

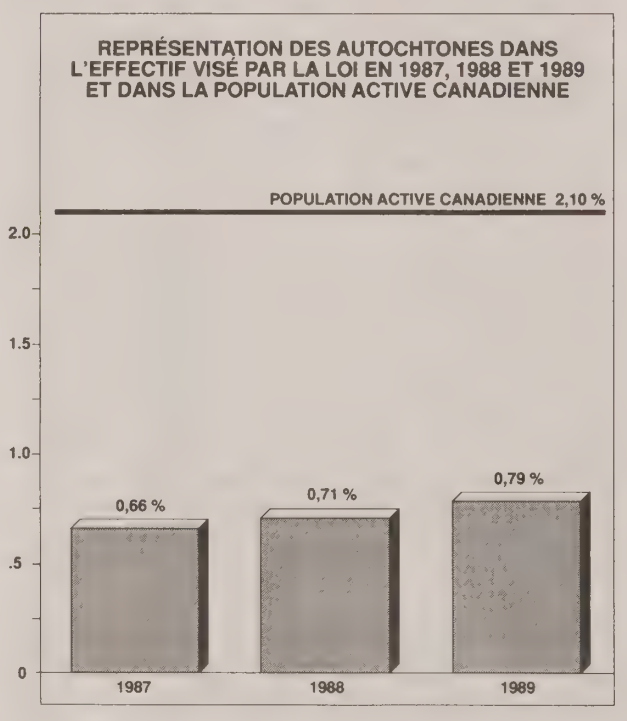
Comme dans les années précédentes, le profil d'emploi des hommes et des femmes autochtones travaillant à temps plein était très différent de celui de l'effectif masculin et féminin visé par la Loi. Cette différence était également présente dans tous les

autres travailleurs au sein d'une même catégorie professionnelle. Par exemple, dans chacune des 12 catégories professionnelles, parmi ceux qui avaient un diplôme universitaire, ils touchaient une rémunération moindre. Dans la catégorie des Cadres supérieurs, leur salaire équivalait à 71,1 % de celui de l'ensemble des détenteurs d'un diplôme universitaire; la proportion était de 83,3 % dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, et de 80,6 % dans la catégorie Professionnels.

2. Profil des autochtones dans l'effectif visé par la Loi

Représentation

La représentation des autochtones dans l'effectif visé par la Loi a augmenté très légèrement en 1989. Les 4 966 autochtones déclarés par les employeurs représentaient 0,79 % de l'effectif en 1989, comparativement à 0,71 % en 1988[1]. En 1989, les autochtones occupaient 0,78 % des emplois à temps plein et 0,79 % des emplois à temps partiel. Les femmes autochtones représentaient moins de la moitié (41,38 %) de l'ensemble des autochtones visés par la Loi; 18,15 % d'entre elles travaillaient à temps partiel.



La représentation des autochtones a augmenté de 0,13 % depuis 1987, l'année où les employeurs ont fait rapport pour la première fois en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cette amélioration est minime si l'on tient compte de l'écart qui persiste entre la représentation des autochtones dans l'effectif visé par la Loi et leur représentation dans la population active canadienne (2,1 %).

En 1989, la représentation des autochtones occupant un emploi dans les huit régions métropolitaines de recensement était inférieure à 1 %, sauf à Winnipeg où elle se situait à 1,26 %. À l'échelle provinciale et territoriale, elle variait d'un minimum de 0,22 % à l'Île-du-Prince-Édouard à un maximum de 14,56 % dans les Territoires du Nord-Ouest. Il importe de noter que la représentation des autochtones était inférieure à leur moyenne nationale dans l'effectif visé par la Loi en Ontario (0,74 %) et au Québec (0,46 %). Elle était également plus faible dans chacune des provinces de l'Atlantique. Toutefois, leur représentation a augmenté légèrement dans les territoires et les provinces, sauf en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan. Malgré ces augmentations, les autochtones étaient sous-représentés dans tous les territoires, provinces et régions métropolitaines de recensement pour lesquels les employeurs ont soumis un rapport.

En 1989, la représentation des autochtones continuait de varier d'une branche d'activité à l'autre. Leur représentation était la plus faible dans le secteur bancaire (0,63 %) et la plus élevée dans les autres branches d'activités (1,29 %). Dans les secteurs des transports et des communications, elle était de 0,92 % et 0,69 %, respectivement. Dans les sous-secteurs, leur représentation atteignait des maximums de 2,99 % dans les mines de métaux et de 1,69 % dans le transport par eau et accusait des minimums de 0,3 % dans les services associés au transport aérien et de 0,52 % dans les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques.

[1] Les statistiques recueillies en 1987 et 1988 en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont été légèrement révisées à la suite des améliorations apportées à la base de données. Veuillez vous reporter à l'annexe A pour de plus amples renseignements.

LES AUTOCHTONES

1. Profil des autochtones dans la population active canadienne

Le profil d'emploi des autochtones indique qu'il s'agit d'un groupe défavorisé. En effet, comparativement à l'ensemble de la population active canadienne, ce groupe connaît un taux d'activité substantiellement plus bas et un taux de chômage beaucoup plus élevé. En outre, les autochtones possèdent un niveau d'instruction très inférieur et ils sont en moyenne moins bien rémunérés.

Le nombre d'autochtones dans la population active canadienne a augmenté de 67 % de 1981 à 1986. Malgré cette hausse, leur profil d'emploi montre qu'ils sont toujours défavorisés. En 1986, leur représentation dans la population canadienne se chiffrait à 2,8 % et, dans la population active, à 2,1 %. Leur taux d'activité était également moindre que celui de l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus (60,3 % par comparaison à 66,5 %). Cet écart n'épargnait pas les femmes autochtones qui faisaient partie de la population active canadienne (51 %), alors que la proportion était de 55,9 % pour l'ensemble de la population féminine active. Les autochtones connaissaient un taux de chômage de 22,7 %, soit plus du double de la moyenne nationale.

La répartition des autochtones, selon la catégorie professionnelle, était relativement semblable à celle du reste de la population active. Il s'y trouvait cependant quelques différences importantes. Ainsi la proportion des autochtones dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels était inférieure du tiers au reste des salariés. L'écart était encore plus prononcé dans la répartition des hommes par profession. La proportion des autochtones de sexe masculin était presque deux fois moins grande dans ces trois catégories; qui plus est, leur pourcentage dans la catégorie « Autres travailleurs manuels » s'élevait à près de 30 % (28,4 %) alors qu'il n'était que de 18,6 % chez le reste des travailleurs masculins.

Les études représentent un élément clé du profil d'emploi des autochtones. En règle générale, ceux qui font partie de la population active étaient moins instruits que les autres salariés. En 1986, près de la moitié n'avaient pas terminé leurs études secondaires, comparativement à un tiers des autres travailleurs. En outre, on en comptait proportionnellement deux fois moins parmi ceux qui détenaient un grade universitaire. On remarque également qu'au sein de la population autochtone, les hommes avaient moins d'instruction que les femmes : 52,2 % d'entre eux n'avaient pas terminé leurs études secondaires; ce pourcentage était de 43,6 % chez leurs congénères féminines. Pareillement, 5,4 % des hommes autochtones possédaient un diplôme universitaire, en regard de 7,3 % des femmes autochtones. Un autochtone sur cinq avait fait certaines études collégiales, par opposition à 31,9 % pour l'ensemble de la population active du Canada.

La répartition des autochtones parmi les principaux domaines d'étude était semblable à ce qu'on observe pour l'ensemble des Canadiens, sauf dans le secteur du génie. Environ 30,2 % de ceux qui avaient fait des études collégiales travaillaient dans le secteur des techniques et métiers du génie et des sciences appliquées, comparativement à 23,6 % de tous les Canadiens possédant des qualifications de niveau collégial.

À tous les niveaux d'instruction et dans toutes les catégories professionnelles, les autochtones étaient en moyenne moins bien rémunérés. Ceux qui occupaient un emploi à temps plein en 1985 ou 1986 gagnaient en moyenne 13 750 $, soit 26,9 % de moins que le salaire moyen de tous les Canadiens. L'écart salarial s'est accru légèrement aux niveaux d'instruction inférieurs; parmi les autochtones, ceux qui ne s'étaient pas rendus jusqu'à la neuvième année gagnaient 29,7 % de moins que l'ensemble des travailleurs.

Par ailleurs, à niveau d'instruction égal, les autochtones étaient également moins bien payés que les

Tableau 8
Recrutements et promotions des femmes occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

	Banques				Transports				Communications			
Catégorie professionnelle	Recrutées	Promues	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutées	Promues	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutées	Promues	Part des recrutements	Part des promotions
Cadres supérieurs	5	43	5,68 %	13,87 %	3	13	3,45 %	7,26 %	14	20	11,86 %	16,26 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	965	6 336	39,89 %	52,65 %	107	246	18,87 %	17,26 %	436	941	32,96 %	38,66 %
Professionnels	764	2 801	41,52 %	59,91 %	159	94	25,12 %	26,33 %	292	219	33,80 %	30,54 %
Semi-professionnels et techniciens	68	156	46,58 %	63,67 %	150	162	12,20 %	14,99 %	622	280	30,78 %	27,13 %
Surveillants	194	2 530	63,40 %	86,64 %	100	209	28,41 %	40,04 %	112	292	46,28 %	33,80 %
Contremaîtres	0	0	N/A	0,00 %	25	40	7,81 %	2,84 %	13	17	13,83 %	7,73 %
Employés de bureau	9 260	14 346	80,13 %	88,60 %	3 218	1 082	72,71 %	54,21 %	5 176	3 325	80,55 %	68,53 %
Employés du secteur de la vente	16	36	26,67 %	49,32 %	403	90	44,09 %	42,86 %	507	302	42,11 %	75,69 %
Employés du secteur des services	12	11	14,63 %	21,15 %	1 183	85	65,07 %	40,48 %	26	11	44,83 %	68,75 %
Travailleurs qualifiés et artisans	3	13	13,64 %	37,14 %	81	25	3,17 %	2,19 %	74	112	4,45 %	11,30 %
Travailleurs manuels spécialisés	1	3	8,33 %	20,00 %	471	71	5,05 %	3,90 %	189	68	10,03 %	10,26 %
Autres travailleurs manuels	9	3	47,37 %	50,00 %	339	20	7,30 %	3,18 %	22	26	5,35 %	17,81 %
Tous les salariés	**11 297**	**26 278**	**68,26 %**	**71,87 %**	**6 239**	**2 137**	**23,22 %**	**19,46 %**	**7 483**	**5 613**	**45,88 %**	**45,06 %**

	Autres secteurs				Tous les secteurs			
	Recrutées	Promues	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutées	Promues	Part des recrutements	Part des promotions
Cadres supérieurs	7	9	17,07 %	13,43 %	29	85	8,68 %	12,52 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	55	94	26,32 %	20,00 %	1 563	7 617	34,59 %	46,55 %
Professionnels	171	138	30,11 %	28,28 %	1 386	3 252	35,49 %	52,14 %
Semi-professionnels et techniciens	94	76	32,64 %	29,46 %	934	674	25,35 %	25,76 %
Surveillants	29	47	34,12 %	46,08 %	435	3 078	44,16 %	69,83 %
Contremaîtres	1	1	1,85 %	0,50 %	39	58	8,33 %	3,16 %
Employés de bureau	780	385	86,38 %	81,57 %	18 434	19 138	79,08 %	81,40 %
Employés du secteur de la vente	21	5	18,10 %	11,63 %	947	433	41,28 %	59,72 %
Employés du secteur des services	505	4	51,69 %	33,33 %	1 726	111	58,81 %	38,28 %
Travailleurs qualifiés et artisans	2	6	1,02 %	1,58 %	160	156	3,61 %	6,13 %
Travailleurs manuels spécialisés	7	11	2,24 %	2,07 %	668	153	5,79 %	5,05 %
Autres travailleurs manuels	218	69	16,87 %	8,77 %	588	118	9,24 %	7,53 %
Tous les salariés	**1 890**	**845**	**37,49 %**	**22,18 %**	**26 909**	**34 873**	**41,54 %**	**54,65 %**

Tableau 7
Salaires moyens estimatifs des hommes et des femmes selon la catégorie d'emploi et la branche d'activité

Branche d'activité		Temps plein	Temps partiel
Banques	Total	30 886 $	11 921 $
	Hommes	44 773 $	11 038 $
	Femmes	25 605 $	11 992 $
	Femmes/Hommes	57,19 %	108,64 %
Transports	Total	35 295 $	12 894 $
	Hommes	36 978 $	13 058 $
	Femmes	27 556 $	12 654 $
	Femmes/Hommes	74,52 %	96,91 %
Communications	Total	34 736 $	19 244 $
	Hommes	37 919 $	17 295 $
	Femmes	29 598 $	20 925 $
	Femmes/Hommes	78,06 %	120,99 %
Autres secteurs	Total	36 957 $	16 998 $
	Hommes	39 448 $	18 507 $
	Femmes	28 511 $	15 589 $
	Femmes/Hommes	72,27 %	84,23 %
Tous les secteurs	Total	34 062 $	$14 676
	Hommes	38 459 $	15 168 $
	Femmes	27 262 $	14 452 $
	Femmes/Hommes	70,89 %	95,28 %

* Un astérisque remplace une valeur lorsqu'il y avait moins de dix personnes.

Tableau 5
Représentation des femmes selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
Cadres supérieurs	5,95 %	5,07 %	9,46 %	8,45 %	6,85 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	46,62 %	13,88 %	37,89 %	13,70 %	37,72 %
Professionnels	57,32 %	22,65 %	29,24 %	22,57 %	41,02 %
Semi-professionnels et techniciens	56,73 %	7,83 %	23,63 %	21,49 %	18,77 %
Surveillants	87,36 %	29,86 %	32,44 %	41,46 %	58,63 %
Contremaîtres	3,17 %	2,52 %	5,95 %	0,59 %	2,73 %
Employés de bureau	91,00 %	61,35 %	62,76 %	82,23 %	76,37 %
Employés du secteur de la vente	45,52 %	55,15 %	54,70 %	15,85 %	53,46 %
Employés du secteur des services	18,80 %	55,67 %	53,46 %	49,62 %	54,00 %
Travailleurs qualifiés et artisans	17,93 %	1,12 %	2,92 %	1,32 %	1,96 %
Travailleurs manuels spécialisés	6,92 %	3,15 %	9,40 %	1,41 %	3,95 %
Autres travailleurs manuels	16,67 %	5,11 %	8,24 %	11,61 %	7,06 %
Tous les salariés	76,13 %	19,18 %	40,23 %	24,10 %	42,55 %

Tableau 6
Recrutements, cessations de fonctions et effet net pour les hommes et les femmes selon la branche d'activité

		Temps plein			Temps partiel			Toutes les catégories		
Branche d'activité		Recrutements	Cessations de fonctions	Effet net	Recrutements	Cessations de fonctions	Effet net	Recrutements	Cessationsde fonctions	Effet net
Banques	Total	16 550	18 110	(1 560)	11 735	8 204	3 531	28 608	26 475	2 133
	Hommes	5 253	5 185	68	1 650	1 007	643	6 955	6 214	741
	Femmes	11 297	12 925	(1 628)	10 085	7 197	2 888	21 653	20 261	1 392
Transports	Total	26 870	30 282	(3 412)	9 159	7 528	1 631	38 426	39 803	(1 377)
	Hommes	20 631	24 233	(3 602)	6 848	5 619	1 229	29 507	31 537	(2 030)
	Femmes	6 239	6 049	190	2 311	1 909	402	8 919	8 266	653
Communications	Total	16 309	13 227	3 082	12 266	8 868	3 398	31 132	24 000	7 132
	Hommes	8 826	7 829	997	7 913	6 076	1 837	18 053	14 890	3 163
	Femmes	7 483	5 398	2 085	4 353	2 792	1 561	13 079	9 110	3 969
Autres secteurs	Total	5 042	5 278	(236)	730	631	99	5 897	6 054	(157)
	Hommes	3 152	3 639	(487)	352	316	36	3 556	4 022	(466)
	Femmes	1 890	1 639	251	378	315	63	2 341	2 032	309
Tous les secteurs	Total	64 771	66 897	(2 126)	33 890	25 231	8 659	104 063	96 332	7 731
	Hommes	37 862	40 886	(3 024)	16 763	13 018	3 745	58 071	56 663	1 408
	Femmes	26 909	26 011	898	17 127	12 213	4 914	45 992	39 669	6 323

Tableau 3
Représentation des femmes selon la branche d'activité et la province

Province	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
Terre-Neuve	83,91 %	11,86 %	40,99 %	*	40,34 %
Nouvelle-Écosse	79,29 %	20,21 %	40,65 %	2,08 %	38,59 %
Nouveau-Brunswick	83,30 %	12,82 %	37,01 %	*	35,26 %
Île-du-Prince-Édouard	83,98 %	18,33 %	38,93 %	*	39,57 %
Québec	77,39 %	18,76 %	36,94 %	37,30 %	41,48 %
Ontario	72,66 %	21,41 %	41,26 %	25,52 %	45,66 %
Manitoba	80,56 %	15,16 %	38,22 %	24,61 %	32,56 %
Saskatchewan	78,98 %	6,28 %	44,91 %	16,70 %	37,68 %
Alberta	82,16 %	20,07 %	44,88 %	20,64 %	45,00 %
Colombie-Britannique	81,61 %	19,99 %	41,73 %	26,23 %	42,83 %
Territoire du Yukon	*	2,12 %	44,95 %	*	31,11 %
Territoires du Nord-Ouest	80,65 %	20,89 %	29,59 %	0,00 %	25,27 %
Canada**	76,13 %	19,18 %	40,23 %	24,10 %	42,55 %

* Un astérisque indique les provinces où il n'y avait aucun rapport.
** Ces taux de représentation sont calculés à partir de l'ensemble des formulaires nationaux, alors que les autres taux présentés dans ce tableau proviennent des formulaires provinciaux.

Tableau 4
Répartition des hommes et des femmes occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

	Banques		Transports		Communications		Autres secteurs		Tous les secteurs	
Catégorie professionnelle	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	4,08 %	0,10 %	1,01 %	0,25 %	1,13 %	0,19 %	1,93 %	0,60 %	1,51 %	0,17 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	53,18 %	17,16 %	5,87 %	4,32 %	15,45 %	15,20 %	12,73 %	6,58 %	15,33 %	14,10 %
Professionnels	17,29 %	8,61 %	1,83 %	2,43 %	5,94 %	3,47 %	11,01 %	10,45 %	5,89 %	6,14 %
Semi-professionnels et techniciens	0,95 %	0,47 %	6,78 %	2,64 %	10,69 %	4,67 %	8,11 %	6,82 %	7,45 %	2,37 %
Surveillants	3,05 %	7,89 %	2,01 %	3,93 %	3,36 %	2,60 %	1,89 %	4,55 %	2,56 %	5,50 %
Contremaîtres	0,15 %	0,00 %	5,99 %	0,71 %	2,00 %	0,21 %	7,99 %	0,16 %	4,19 %	0,18 %
Employés de bureau	18,43 %	65,45 %	6,50 %	44,03 %	27,63 %	67,24 %	3,44 %	53,28 %	14,44 %	62,14 %
Employés du secteur de la vente	0,57 %	0,18 %	2,93 %	12,39 %	2,15 %	3,88 %	1,51 %	0,87 %	2,26 %	3,25 %
Employés du secteur des services	0,90 %	0,07 %	3,44 %	23,10 %	0,09 %	0,14 %	2,33 %	7,71 %	1,95 %	4,01 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,65 %	0,05 %	20,07 %	0,93 %	22,31 %	0,99 %	11,08 %	0,46 %	17,59 %	0,49 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,30 %	0,01 %	32,14 %	3,37 %	6,94 %	1,03 %	16,83 %	0,59 %	18,75 %	0,87 %
Autres travailleurs manuels	0,47 %	0,03 %	11,43 %	1,90 %	2,31 %	0,38 %	21,15 %	7,91 %	8,09 %	0,77 %
Tous les salariés	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

légèrement dans presque tous les secteurs et sous-secteurs.

En outre, la répartition des recrutements touchant les femmes pour des postes à temps plein continuait de refléter et de confirmer leur forte concentration professionnelle. Près de 70 % de ces recrutements visaient des emplois de bureau, comparativement à environ 13 % pour les hommes. Moins de 6 % de tout le recrutement féminin pour des postes à temps plein visait les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés, Autres travailleurs manuels ou Contremaîtres, comparativement à 56,38 % pour les hommes. La répartition professionnelle du recrutement féminin pour des postes à temps plein a varié très peu depuis 1987.

Par conséquent, la part des recrutements de femmes pour des postes à temps plein ne s'est améliorée que légèrement dans les professions où elles sont sous-représentées. Depuis 1987, leur part a augmenté de moins de 1 % dans la catégorie Cadres supérieurs, de 3,21 % dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels et de 1,64 % dans la catégorie Professionnels. De même, leur part des recrutements a augmenté de moins de 2 % dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés, Autres travailleurs manuels et Contremaîtres.

Toutefois, la part des promotions de femmes dans certaines catégories s'est améliorée de façon plus importante. Depuis 1987, cette part a augmenté de près de 4 % dans la catégorie Cadres supérieurs, pour se situer à 12,52 %, et d'environ 9 % dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, pour s'établir à 52,14 %.

Tableau 2
Hommes et femmes selon la branche d'activité et la catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi		Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
Temps plein	Total	147 413	189 006	173 852	40 770	551 041
	Hommes	40 613	155 259	107 339	31 485	334 696
	Femmes	106 800	33 749	66 513	9 290	216 352
	Femmes %	72,45 %	17,86 %	38,26 %	22,79 %	39,26 %
Temps partiel	Total	32 570	12 733	23 934	1 338	70 575
	Hommes	2 426	7 576	11 176	638	21 816
	Femmes	30 144	5 156	12 758	700	48 758
	Femmes %	92,55 %	40,49 %	53,30 %	52,32 %	69,09 %
Temporaire	Total	644	4 136	3 110	655	8 545
	Hommes	69	3 552	1 569	340	5 530
	Femmes	575	584	1 541	315	3 015
	Femmes %	89,29 %	14,12 %	49,55 %	48,09 %	35,28 %
Toutes les catégories	Total	180 627	205 875	200 896	42 763	630 161
	Hommes	43 108	166 387	120 084	32 463	362 042
	Femmes	137 519	39 489	80 812	10 305	268 125
	Femmes %	76,13 %	19,18 %	40,23 %	24,10 %	42,55 %

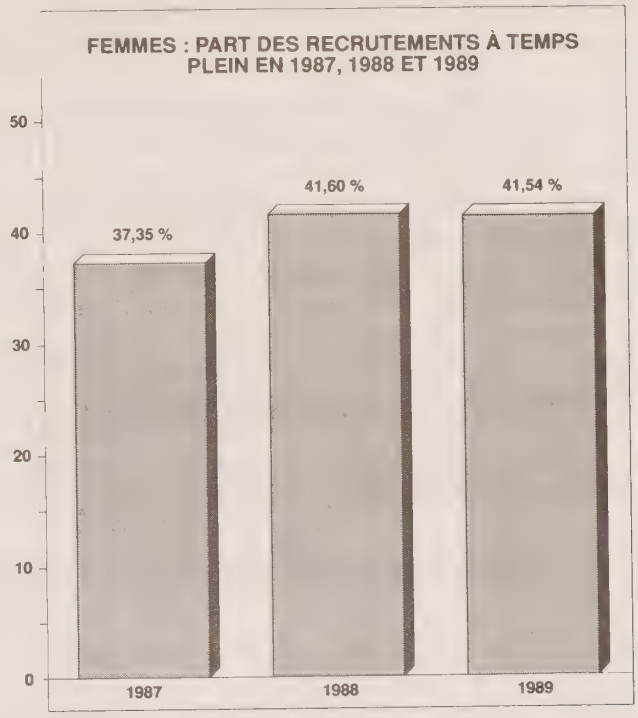
la moitié (47,62 %) de toutes les femmes travaillant à temps plein touchaient un salaire inférieur à 25 000 $ en 1989, comparativement à 11,5 % des hommes. Inversement, 2,91 % des femmes ont touché un salaire à temps plein supérieur à 40 000 $, comparativement à 16,43 % des hommes. Le salaire moyen des femmes occupant un emploi à temps partiel a été estimé à 14 452 $.

Le salaire moyen des femmes travaillant à temps plein a continué de varier considérablement d'une branche d'activité à l'autre, le plus élevé ayant été touché dans le secteur des communications (29 598 $) et le plus faible, dans le secteur bancaire (25 605 $). Dans le secteur des transports, il s'établissait à 27 556 $. L'écart salarial entre les hommes et les femmes variait de 21,94 % dans le secteur des communications, à 42,81 % dans le secteur bancaire. Cet écart s'établissait à 25,48 % dans le secteur des transports. Depuis 1987, l'écart salarial entre les hommes et les femmes travaillant à temps plein a augmenté légèrement dans les secteurs des transports et des communications et n'a diminué que de 2 % dans le secteur bancaire.

La répartition salariale des hommes et des femmes travaillant à temps plein dans les branches d'activité reflétait ces écarts salariaux. Dans le secteur bancaire, plus de 60 % des femmes travaillant à temps plein touchaient moins de 25 000 $, comparativement à 17,14 % des hommes. Dans le secteur des transports, ces chiffres s'établissaient à 40,79 % et 13,64 %, respectivement. Quant au secteur des communications, où les écarts salariaux étaient les moindres, les femmes étaient quand même quatre fois plus susceptibles que les hommes de toucher moins de 25 000 $.

Possibilités de changement

Les employeurs ont déclaré avoir recruté 26 909 femmes et en avoir promu 34 873 à des postes à temps plein en 1989. La part des recrutements de femmes à des postes à temps plein (41,54 %) a été environ la même que pour l'année 1988, tandis que leur part des promotions a diminué légèrement, pour s'établir à 54,65 %. La plupart des recrutements des



femmes à des postes à temps plein ont eu lieu en Ontario et au Québec, à savoir 44,43 % et 46,64 %, respectivement. Depuis 1988, la part des recrutements accordée aux femmes pour des postes à temps plein a augmenté légèrement dans toutes les provinces, sauf au Québec, à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard et aux Territoires du Nord-Ouest. En 1989, la part des promotions à des postes à temps plein qui leur a été octroyée s'est accrue à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, au Québec, en Saskatchewan, en Colombie-Britannique et au territoire du Yukon.

Les résultats dans les diverses branches d'activité ont été inégaux. La part des recrutements de femmes à des postes à temps plein a augmenté substantiellement dans les secteurs des banques, de la transmission des télécommunications, du transport par eau, du transport ferroviaire et des autres branches d'activité. Toutefois, elle a diminué de manière importante dans les secteurs du transport aérien, du transport par camion, dans les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et dans les autres opérations scientifiques et techniques. La part des promotions de femmes à des postes à temps plein a diminué

augmentations, le profil d'emploi des femmes continuait d'indiquer leur concentration dans certaines professions. Cette concentration professionnelle que l'on observe dans le profil d'emploi des femmes a trois caractéristiques essentielles.

La première est une surreprésentation des femmes dans la catégorie Employés de bureau. En 1989, près des deux tiers (62,14 %) des femmes occupaient un emploi de bureau à temps plein, comparativement à 14,44 % des hommes. Depuis 1987, l'année où l'on a fait rapport pour la première fois, la représentation des femmes occupant de tels postes a augmenté d'environ 1 %, pour s'établir à 73,56 %. Cette augmentation a surtout eu lieu dans les secteurs des transports et des communications. Depuis 1987, la représentation des femmes dans les emplois de bureau à temps plein dans le secteur des transports a augmenté de plus de 2 % pour s'élever à 59,55 %, et dans le secteur des communications, d'environ 4 %, pour se situer à 60,13 %. Dans le secteur bancaire, toutefois, elle a diminué de moins de 2 % depuis 1987. Cette diminution est importante parce que les femmes occupent toujours 90,33 % de tous les emplois de bureau à temps plein dans ce secteur.

Une analyse des renseignements sur les recrutements et les cessations de fonctions indique que l'augmentation de la représentation des femmes dans la catégorie Employés de bureau des secteurs des transports et des communications a été surtout causée par le départ d'un grand nombre d'hommes. Au cours de 1989, le nombre d'hommes occupant des emplois de bureau à temps plein diminuait de 2,31 % dans le secteur des communications, et de 4,39 % dans le secteur des transports.

La deuxième caractéristique de la concentration professionnelle des femmes est leur sous-représentation dans les catégories d'emplois non traditionnels, tels que Contremaîtres, Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Depuis la première année où l'on a fait rapport, la représentation des femmes dans ces professions n'a que très peu augmenté, à savoir d'environ 2 % dans la catégorie Autres travailleurs manuels et 0,48 % dans la catégorie Travailleurs qualifiés et artisans. La représentation des femmes dans la catégorie Contremaîtres augmentait pendant ce temps de 0,37 %, et dans la catégorie Travailleurs qualifiés et artisans, elle restait inchangée au cours des années 1987, 1988 et 1989.

L'absence de progrès réalisés dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans et Travailleurs manuels spécialisés est important, car les femmes occupaient moins de 3 % (2,73 %) des emplois dans ces catégories en 1989. En outre, tant que le nombre de femmes occupant un emploi dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans et Travailleurs manuels spécialisés n'augmente pas, on ne peut pas s'attendre à un accroissement de leur représentation dans la catégorie Contremaîtres.

La troisième caractéristique de la concentration professionnelle des femmes a trait à leur sous-représentation dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels. Ce phénomène est particulièrement notable dans la première catégorie où leur représentation était inférieure à 7 % en 1989. Depuis 1987, la représentation des femmes dans ces trois catégories a augmenté légèrement, à savoir d'environ 2 % dans les catégories Cadres supérieurs et Professionnels, et de plus de 4 % dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres. Le gros de l'augmentation dans cette dernière catégorie est attribuable au secteur bancaire, où elle a dépassé 7 %, pour se situer à 45,9 %. Une fois de plus, un taux élevé de cessations de fonctions chez les hommes a entraîné une augmentation de la représentation des femmes dans les postes de cadres intermédiaires. Le reclassement professionnel effectué par les employeurs du secteur bancaire a aussi contribué à cette augmentation.

Salaires

Le salaire moyen des femmes pour un poste à temps plein était estimé à 27 262 $, soit 70,89 % de celui des hommes. L'écart salarial entre les deux groupes (29,19 %) n'avait pas diminué sensiblement de 1987 à la fin de 1989. La répartition par échelle de rémunération des femmes et des hommes travaillant à temps plein a continué de refléter cet écart. Près de

mesurer les progrès sur les profils professionnel et salarial des femmes.

Dans le secteur des communications, la représentation est restée presque la même à 40,23 %. Toutefois, quelques écarts contraires ont été relevés dans certains sous-secteurs : les employeurs du secteur de la diffusion des télécommunications ont déclaré une légère augmentation de la représentation féminine et ceux des services postaux et de messageries, une diminution de 0,76 %. Celle-ci a eu lieu surtout dans les emplois à temps partiel où leur représentation a accusé une baisse d'environ 4 % en 1989.

Il importe de noter que la représentation des femmes dans les emplois à temps plein augmente à une époque où la croissance de ce genre d'emploi est très faible ou nulle dans bien des branches d'activité. Cette tendance peut s'expliquer en partie par l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions qui indique que les femmes conservent davantage leur emploi que les hommes. En 1989, dans l'effectif visé par la Loi, le nombre d'hommes occupant un emploi à temps plein diminuait de presque 1 %, tandis que celui des femmes augmentait de 0,42 %.

Les écarts étaient plus importants dans les secteurs où l'on a procédé à une compression du personnel. Par exemple, l'effectif masculin à temps plein des services postaux et de messageries diminuait de 1,67 %, tandis que l'effectif féminin augmentait de 0,90 %. Dans le transport ferroviaire, l'effectif masculin à temps plein diminuait de 5,83 %, tandis que ce chiffre, chez les femmes, baissait beaucoup moins (3,86 %).

Les femmes membres d'un autre groupe désigné

En 1989, environ 12,06 % de toutes les femmes déclarées comme appartenant à l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi étaient également membres d'un autre groupe désigné. Cela représentait une augmentation de 2,48 % par rapport à 1988, alors que leur proportion était de 9,58 %. Près de 9 % (8,7 %) des femmes faisaient partie des minorités visibles, 2,6 % étaient des personnes handicapées et 0,77 %, des autochtones. Les autres (87,94 %) étaient de race blanche et ne souffraient d'aucune incapacité[4].

Comme ce fut le cas pour les années précédentes, les rapports des employeurs portant sur 1989 indiquaient que les femmes membres d'un autre groupe désigné étaient davantage concentrées dans certaines professions, par exemple, dans les emplois de bureau, que les femmes de race blanche ne souffrant d'aucune incapacité; ils indiquaient en outre qu'elles étaient plus susceptibles de toucher un salaire moyen à temps plein inférieur à 25 000 $ et qu'elles avaient moins de chances de toucher 40 000 $ ou plus.

Profil d'emploi

En 1989, la représentation des femmes a augmenté dans huit des 12 catégories professionnelles, à savoir les Cadres supérieurs, les Cadres intermédiaires et autres cadres, les Surveillants, les Contremaîtres, les Employés de bureau, les Travailleurs qualifiés et les artisans, les Travailleurs manuels spécialisés et les Autres travailleurs manuels. Malgré ces

Tableau 1
Répartition des hommes et des femmes occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionnelle et le sexe

Catégorie professionnelle	Femmes	Hommes
Cadres supérieurs	0,17 %	1,51 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	14,10 %	15,33 %
Professionnels	6,14 %	5,89 %
Semi-professionnels et techniciens	2,37 %	7,45 %
Surveillants	5,50 %	2,56 %
Contremaîtres	0,18 %	4,19 %
Employés de bureau	62,14 %	14,44 %
Employés du secteur de la vente	3,25 %	2,26 %
Employés du secteur des services	4,01 %	1,95 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,49 %	17,59 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,87 %	18,75 %
Autres travailleurs manuels	0,77 %	8,09 %
Tous les salariés	100,00 %	100,00 %

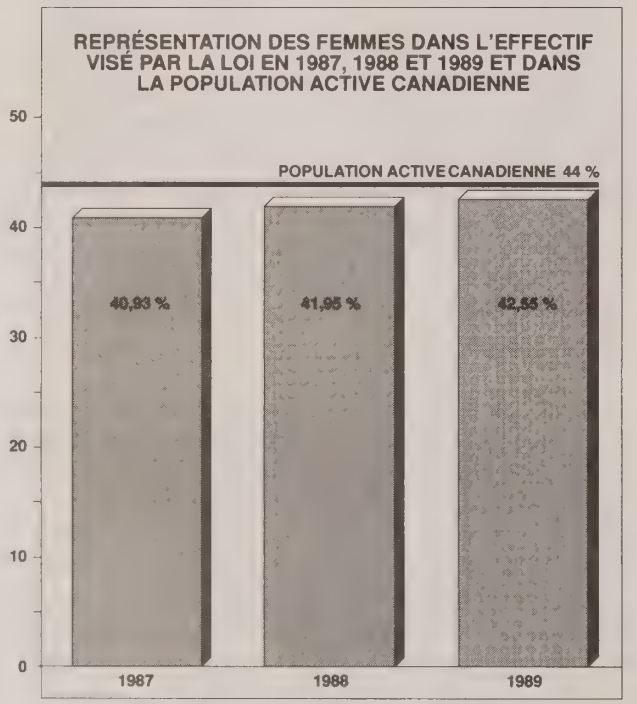
[4] Nous avons obtenu ces chiffres en retranchant le nombre total des femmes handicapées, autochtones et membres d'une minorité visible de l'ensemble des femmes visées par la Loi. Celles qui restent sont considérées, par définition, comme étant de race blanche et ne souffrant d'aucune incapacité. Les femmes qui font partie de plus d'un groupe désigné sont inscrites par les employeurs dans chaque catégorie appropriée. Par exemple, une femme autochtone est inscrite une fois dans la colonne des autochtones et une fois dans la colonne des femmes. Il en résulte un double comptage et un chevauchement

diplôme universitaire représentait 29,2 % de moins que celui des hommes dans la catégorie Employés de bureau. Dans les catégories Employés du secteur des services et Professionnels, les pourcentage se situaient à 50,7 % et 41,8 %, respectivement.

2. Profil des femmes dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Représentation

La représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi a encore augmenté en 1989. Les 268 125 employées déclarées par les employeurs constituaient 42,55 % de l'effectif, par rapport à 41,95 % en 1988[3]. La représentation des femmes a principalement augmenté (environ 1 % en 1989) dans les emplois à temps plein et s'établissait à 39,26 %. Par contre, leur représentation dans les emplois à temps partiel a diminué de 1,27 % la même année, pour se situer à 69,09 %. Comme durant les années précédentes, la diminution de la



représentation des femmes dans les emplois à temps partiel a été compensée largement par l'augmentation des emplois à temps plein. La représentation des femmes a augmenté de 1,62 % depuis 1987, l'année sur laquelle portait notre premier rapport sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Malgré cette augmentation, la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi est demeurée sensiblement plus faible que dans la population active canadienne (44 %).

En 1989, la représentation des femmes occupant un emploi dans les huit régions métropolitaines de recensement était généralement plus élevée qu'à l'extérieur de ces régions. Leur représentation était plus forte à Calgary (48,25 %) et à Toronto (48,01 %) et plus faible à Winnipeg (34,99 %) et à Montréal (41,10 %). À l'échelle provinciale et territoriale, la représentation des femmes atteignait le minimum de 25,27 % dans les Territoires du Nord-Ouest et le maximum de 45,66 % en Ontario. En 1989, la représentation des femmes a augmenté dans toutes les régions métropolitaines de recensement, et dans toutes les provinces, sauf à Edmonton et en Alberta, où elle a légèrement diminué. Malgré ces augmentations, leur représentation dans l'effectif visé par la Loi était inférieure à celle que l'on observe dans la population active canadienne dans chaque territoire et province, sauf en Ontario et en Alberta. Elle était également plus faible à Edmonton, à Montréal et à Winnipeg.

La représentation des femmes a continué de varier de manière importante d'une branche d'activité à l'autre en 1989, la plus forte représentation de groupe ayant été observée dans le secteur bancaire (76,13 %), et la plus faible, dans le secteur des transports (19,18 %). L'augmentation de la représentation que nous avons notée plus haut provenait principalement du secteur des transports, où elle était de 0,48 %. La plus grande partie de cette augmentation a eu lieu dans le transport ferroviaire et par eau et dans les services associés au transport aérien. Les autres sous-secteurs des transports ont indiqué de légères diminutions. La persistance de la représentation élevée des femmes dans le secteur bancaire témoigne du grand nombre d'emplois de bureau dans ce secteur et laisse supposer qu'on devrait

[3] Les statistiques recueillies en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1987 et 1988 ont été légèrement révisées à la suite des améliorations apportées à la base de données. Veuillez vous reporter à l'annexe A pour de plus amples renseignements.

LES FEMMES

1. Profil des femmes dans la population active canadienne

Les femmes sont désavantagées dans la population active de bien des façons. Leur situation, comparativement à celle des hommes, est marquée par des taux de chômage plus élevés, des taux d'activité inférieurs et un regroupement dans des emplois peu rémunérés, peu importe leur niveau d'instruction.

Selon le recensement de 1986, les femmes formaient 50,6 % de la population canadienne et 44 % de la main-d'oeuvre, soit une augmentation de 1,9 %, par rapport à 1981. Malgré une croissance de 4,1 % depuis cette année-là leur taux d'activité est demeuré plus faible que celui des hommes (55,9 % en comparaison de 77,5 %). Le taux de chômage des femmes était plus élevé que celui des hommes (11,2 % en comparaison de 9,6 %). En outre, les femmes occupaient toujours largement des emplois traditionnels. Elles étaient sous-représentées dans les professions bien rémunérées et surreprésentées dans les professions peu rémunérées. On ne comptait que 17,4 % des femmes dans la catégorie Cadres supérieurs et 8,1 % à la catégorie Contremaîtres; par contre, près de 80 % des employés de bureau et plus de 61,3 % des employés du secteur des services étaient des femmes.

Le nombre de diplômés des universités et des collèges communautaires a beaucoup augmenté à tous les niveaux, les femmes contribuant de plus en plus à cette augmentation[1]. Par exemple, en 1987, le nombre de femmes ayant obtenu un baccalauréat dépassait celui des hommes, pour la septième année consécutive. Elles étaient cependant moins instruites que les hommes en 1986. Environ 29,5 % des femmes avaient commencé des études collégiales, alors que ce pourcentage s'élevait à 34,4 % chez les hommes. Dans la population active, 14,9 % des hommes détenaient un diplôme universitaire, comparativement à 14 % des femmes. Toutefois, ces dernières étaient plus nombreuses que les hommes à détenir des certificats et des diplômes de niveau inférieur que les hommes (15,9 %, en comparaison de 9,9 %).

Des différences entre les sexes apparaissaient également ailleurs dans les études. Très peu de femmes avaient fait des études dans le domaine des techniques et métiers du génie et des sciences appliquées; seulement 3,4 % des femmes possédant des qualifications de niveau collégial avaient choisi ces secteurs, comparativement à 41,7 % des hommes, pour qui c'était de loin les domaines de prédilection. Les femmes étaient cinq fois plus susceptibles que les hommes d'avoir fait des études dans le domaine de la santé et trois fois plus, dans celui de l'enseignement. Les études commerciales ont constitué la voie choisie le plus fréquemment par les femmes (30 %, par opposition à 15,7 % chez les hommes).

Malgré le fait qu'un plus grand nombre de femmes aient détenu un diplôme collégial, bien souvent, les postes qu'elles occupaient ne correspondaient pas à leur niveau d'instruction. En d'autres mots, bon nombre d'entre elles étaient « sous-employées ». Par exemple, pour tous les niveaux d'instruction, le pourcentage de femmes occupant un poste dans la catégorie Employés du secteur des services était bien supérieur à celui des hommes. Même lorsqu'elles détenaient un diplôme universitaire, les femmes entraient trois fois plus souvent que les hommes dans la catégorie Employés de bureau. C'est dans cette catégorie qu'elles étaient proportionnellement le plus nombreuses; leur pourcentage variait de 29,3 % à 46 % aux divers niveaux d'instruction, et ce jusqu'au niveau universitaire.

En 1986, dans toutes les catégories professionnelles et à tous les niveaux d'instruction, les femmes étaient moins bien payées que les hommes. Dans l'ensemble, le salaire moyen des hommes occupant un emploi en 1985 et en 1986 était supérieur à celui des femmes, et cet écart était de 44,4 %[2]. Il était particulièrement marqué dans la catégorie Cadres supérieurs où les hommes touchaient 47.8 % de plus que les femmes. Le salaire des femmes possédant un

---

1 **Loi sur l'équité en matière d'emploi - Rapport annuel 1989**, (Ottawa : Ministre des Approvisionnements et Services, 1989).

2 Durée d'emploi au sein de la population active.

PROFILS DES GROUPES DÉSIGNÉS

Le présent chapitre présente les profils des quatre groupes désignés aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, soit :

- les femmes,
- les autochtones,
- les personnes handicapées,
- les membres des minorités visibles.

Les autochtones sont réputés être les Indiens, les Inuit ou les Métis, qui se reconnaissent comme tels auprès de l'employeur, ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme tels.

Les personnes handicapées sont réputées être les personnes qui, à cause d'une incapacité persistante d'ordre physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou de difficultés d'apprentissage persistantes, se considèrent comme étant potentiellement défavorisées sur le plan de l'emploi et se reconnaissent comme telles auprès d'un employeur, ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles.

Les membres des minorités visibles sont réputés être les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou n'ont pas la peau blanche, et qui se reconnaissent comme telles auprès d'un employeur, ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles.

Le profil de chacun des groupes désignés est analysé sous deux angles différents. La première partie trace un portrait de la situation du groupe au sein de la population active canadienne, à partir des données du recensement du Canada de 1986[1]. La deuxième partie présente une analyse et un résumé de la situation de chacun de ces groupes dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi [2]. Le profil de chaque groupe désigné est suivi d'une série de tableaux. Pour des renseignements plus détaillés sur la situation des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi en 1989, le lecteur est prié de consulter les tableaux qui complètent ce rapport et qui sont publiés séparément sous le même titre. L'annexe B du présent rapport fournit également au lecteur plus d'information sur la situation des groupes désignés au sein de la population active canadienne.

---

1 Les données relatives aux professions, extraites du recensement de 1986, sont fondées sur les statistiques portant sur les femmes, les autochtones et les membres des minorités visibles qui ont travaillé en 1985 ou 1986. Cette population comprenait la population active expérimentée (employée ou en chômage) et ceux qui avaient travaillé pour la dernière fois en 1985 ou 1986.
En ce qui concerne les personnes handicapées, le bassin de la main-d'oeuvre expérimentée comprend la population active expérimentée (employée ou en chômage) et les inactifs qui avaient travaillé entre 1981 et 1986. Ces données inédites, proviennent du recensement de 1986 de Statistique Canada et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité.

2 Cet effectif est constitué des personnes déclarées comme salariées, en 1989, par les employeurs assujettis à la réglementation fédérale et qui étaient visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les employés déclarés étaient répartis selon le nombre total d'hommes et de femmes et selon le nombre de membres de chacun des groupes désignés, qui s'étaient reconnus comme tels, ou qui avaient accepté d'être reconnus comme tels, aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Tableau 8

Répartition des recrutements et des promotions à temps plein dans l'effectif visé par la Loi selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

	Banques				Transports				Communications			
Catégorie professionnelle	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions
Cadres supérieurs	88	310	0,53 %	0,85 %	87	179	0,32 %	1,63 %	118	123	0,72 %	0,99 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	2 419	12 034	14,62 %	32,91 %	567	1 425	2,11 %	12,98 %	1 323	2 434	8,11 %	19,54 %
Professionnels	1 840	4 675	11,12 %	12,79 %	633	357	2,36 %	3,25 %	864	717	5,30 %	5,76 %
Semi-professionnels et techniciens	146	245	0,88 %	0,67 %	1 230	1 081	4,58 %	9,85 %	2 021	1 032	12,39 %	8,28 %
Surveillants	306	2 920	1,85 %	7,99 %	352	522	1,31 %	4,75 %	242	864	1,48 %	6,94 %
Contremaîtres	0	7	0,00 %	0,02 %	320	1 410	1,19 %	12,84 %	94	220	0,58 %	1,77 %
Employés de bureau	11 556	16 192	69,82 %	44,28 %	4 426	1 996	16,47 %	18,18 %	6 426	4 852	39,40 %	38,95 %
Employés du secteur de la vente	60	73	0,36 %	0,20 %	914	210	3,40 %	1,91 %	1 204	399	7,38 %	3,20 %
Employés du secteur des services	82	52	0,50 %	0,14 %	1 818	210	6,77 %	1,91 %	58	16	0,36 %	0,13 %
Travailleurs qualifiés et artisans	22	35	0,13 %	0,10 %	2 553	1 140	9,50 %	10,38 %	1 663	991	10,20 %	7,96 %
Travailleurs manuels spécialisés	12	15	0,07 %	0,04 %	9 327	1 821	34,71 %	16,58 %	1 885	663	11,56 %	5,32 %
Autres travailleurs manuels	19	6	0,11 %	0,02 %	4 643	629	17,28 %	5,73 %	411	146	2,52 %	1,17 %
Tous les salariés	**16 550**	**36 564**	**100,00 %**	**100,00 %**	**26 870**	**10 980**	**100,00 %**	**100,00 %**	**16 309**	**12 457**	**100,00 %**	**100,00 %**

	Autres secteurs				Tous les secteurs			
	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions	Recrutés	Promus	Part des recrutements	Part des promotions
Cadres supérieurs	41	67	0,81 %	1,76 %	334	679	0,52 %	1,06 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	209	470	4,15 %	12,34 %	4 518	16 363	6,98 %	25,64 %
Professionnels	568	488	11,27 %	12,81 %	3 905	6 237	6,03 %	9,77 %
Semi-professionnels et techniciens	288	258	5,71 %	6,77 %	3 685	2 616	5,69 %	4,10 %
Surveillants	85	102	1,69 %	2,68 %	985	4 408	1,52 %	6,91 %
Contremaîtres	54	199	1,07 %	5,22 %	468	1 836	0,72 %	2,88 %
Employés de bureau	903	472	17,91 %	12,39 %	23 311	23 512	35,99 %	36,85 %
Employés du secteur de la vente	116	43	2,30 %	1,13 %	2 294	725	3,54 %	1,14 %
Employés du secteur des services	977	12	19,38 %	0,32 %	2 935	290	4,53 %	0,45 %
Travailleurs qualifiés et artisans	197	380	3,91 %	9,98 %	4 435	2 546	6,85 %	3,99 %
Travailleurs manuels spécialisés	312	531	6,19 %	13,94 %	11 536	3 030	17,81 %	4,75 %
Autres travailleurs manuels	1 292	787	25,62 %	20,66 %	6 365	1 568	9,83 %	2,46 %
Tous les salariés	**5 042**	**3 809**	**100,00 %**	**100,00 %**	**64 771**	**63 810**	**100,00 %**	**100,00 %**

Tableau 6
Recrutements, cessations de fonctions et effet net pour l'effectif visé par la Loi selon la catégorie d'emploi et la branche d'activité

	Temps plein			Temps partiel			Toutes les catégories		
Branche d'activité	Recrutements	Cessations de fonctions	Effet net	Recrutements	Cessations de fonctions	Effet net	Recrutements	Cessations de fonctions	Effet net
Banques	16 550	18 110	(1 560)	11 735	8 204	3 531	28 608	26 475	2 133
Transports	26 870	30 282	(3 412)	9 159	7 528	1 631	38 426	39 803	(1 377)
Communications	16 309	13 227	3 082	12 266	8 868	3 398	31 132	24 000	7 132
Autres secteurs	5 042	5 278	(236)	730	631	99	5 897	6 054	(157)
Tous les secteurs	64 771	66 897	(2 126)	33 890	25 231	8 659	104 063	96 332	7 731

Tableau 7
Salaires moyens estimatifs pour l'effectif visé par la Loi selon la catégorie d'emploi et la branche d'activité

Branche d'activité	Temps plein	Temps partiel
Banques	30 886 $	11 921 $
Transports	35 295 $	12 894 $
Communications	34 736 $	19 244 $
Autres secteurs	36 957 $	16 998 $
Tous les secteurs	34 062 $	14 676 $

Tableau 4
Répartition de l'effectif visé par la Loi selon la branche d'activité et la province

Province	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
Terre-Neuve	1,00 %	1,38 %	1,69 %	0,00 %	1,29 %
Nouvelle-Écosse	2,72 %	2,81 %	3,64 %	6,97 %	3,33 %
Nouveau-Brunswick	1,58 %	3,15 %	2,37 %	0,00 %	2,24 %
Île-du-Prince-Édouard	0,21 %	0,38 %	0,31 %	0,00 %	0,29 %
Québec	19,33 %	21,93 %	23,92 %	5,92 %	20,73 %
Ontario	48,66 %	32,16 %	44,66 %	43,23 %	41,62 %
Manitoba	3,47 %	7,58 %	2,17 %	15,86 %	5,24 %
Saskatchewan	2,79 %	2,13 %	1,86 %	10,86 %	2,82 %
Alberta	8,10 %	9,15 %	4,65 %	7,00 %	7,27 %
Colombie-Britannique	10,84 %	15,03 %	12,52 %	3,56 %	12,25 %
Territoire du Yukon	0,00 %	0,09 %	0,20 %	0,00 %	0,09 %
Territoires du Nord-Ouest	0,05 %	0,25 %	0,13 %	0,37 %	0,16 %
Canada	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tableau 5
Répartition de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
Cadres supérieurs	1,20 %	0,88 %	0,77 %	1,63 %	0,98 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	27,08 %	5,60 %	15,36 %	11,33 %	14,85 %
Professionnels	11,00 %	1,93 %	4,99 %	10,87 %	5,99 %
Semi-professionnels et techniciens	0,60 %	6,04 %	8,38 %	7,82 %	5,46 %
Surveillants	6,55 %	2,35 %	3,07 %	2,50 %	3,71 %
Contremaîtres	0,04 %	5,05 %	1,31 %	6,21 %	2,62 %
Employés de bureau	52,49 %	13,20 %	42,79 %	14,80 %	33,16 %
Employés du secteur de la vente	0,29 %	4,62 %	2,81 %	1,37 %	2,65 %
Employés du secteur des services	0,30 %	6,95 %	0,11 %	3,55 %	2,76 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,21 %	16,66 %	14,15 %	8,66 %	10,88 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,09 %	27,00 %	4,68 %	13,13 %	11,73 %
Autres travailleurs manuels	0,15 %	9,73 %	1,57 %	18,13 %	5,22 %
Tous les salariés	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tableau 2
Possibilités de changement pour les employés à temps plein dans l'effectif visé par la Loi selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Recrutements	Promotions	Possibilités de changement
Cadres supérieurs	334	679	1 013
Cadres intermédiaires et autres cadres	4 518	16 363	20 881
Professionnels	3 905	6 237	10 142
Semi-professionnels et techniciens	3 685	2 616	6 301
Surveillants	985	4 408	5 393
Contremaîtres	468	1 836	2 304
Employés de bureau	23 311	23 512	46 823
Employés du secteur de la vente	2 294	725	3 019
Employés du secteur des services	2 935	290	3 225
Travailleurs qualifiés et artisans	4 435	2 546	6 981
Travailleurs manuels spécialisés	11 536	3 030	14 566
Autres travailleurs manuels	6 365	1 568	7 933
Tous les salariés	64 771	63 810	128 581

Tableau 3
Effectif visé par la Loi selon la branche d'activité et la catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
Temps plein	147 413	189 006	173 852	40 770	551 041
Temps partiel	32 570	12 733	23 934	1 338	70 575
Temporaire	644	4 136	3 110	655	8 545
Toutes les catégories	180 627	205 875	200 896	42 763	630 161

plein se situe à 35 295 $ dans le secteur des transports, et à 34 736 $ dans celui des communications. Pour ce qui est des emplois à temps partiel, le secteur bancaire offrait le salaire moyen le plus bas (11 921 $) et les communications, le salaire moyen le plus élevé, soit près de 20 000 $ par an.

Possibilités de changement

En 1989, les employeurs ont déclaré 104 063 recrutements et 68 013 promotions. Les emplois à temps partiel ont formé près du tiers (32,56 %) de tous les recrutements et moins de 7 % de toutes les promotions, ce qui est significatif. La répartition professionnelle des recrutements à des postes à temps partiel a très peu changé par rapport à l'année dernière; une fois de plus, plus des trois quarts de ces recrutements ont eu lieu dans les catégories Employés de bureau et Autres travailleurs manuels.

Pour ce qui est des emplois à temps plein, les employeurs ont déclaré 64 771 recrutements et 63 810 promotions. Les employeurs du secteur bancaire et de celui des communications ont déclaré environ 25 % des recrutements, et ceux du secteur des transports, 41,48 %. Plus de la moitié des promotions ont eu lieu dans le secteur bancaire, alors qu'elles n'atteignaient pas 20 % dans chacun des secteurs des transports et des communications.

La répartition professionnelle des recrutements et des promotions à des postes à temps plein fut semblable à celle de l'année dernière. Plus d'un tiers des recrutements et des promotions ont eu lieu dans la catégorie Employés de bureau. Toutefois, il y a eu beaucoup d'autres recrutements et promotions dans des catégories professionnelles où les membres des groupes désignés sont sous-représentés, à savoir 334 recrutements et 679 promotions dans la catégorie Cadres supérieurs, 4 518 recrutements et 16 363 promotions dans celle des Cadres intermédiaires et autres cadres, et 3 905 recrutements et 6 237 promotions dans la catégorie Professionnels. Il y a également eu de nombreux recrutements et de nombreuses promotions pour d'autres emplois où les femmes sont habituellement sous-représentées. Par exemple, les employeurs ont recruté 11 536 employés à temps plein dans la catégorie Travailleurs manuels spécialisés.

La tendance régionale des recrutements et des promotions, en ce qui a trait à des postes à temps plein dans l'effectif visé par la Loi, a reflété la concentration des personnels et des sièges sociaux des entreprises en Ontario et au Québec. Plus des trois quarts (78,14 %) de tous les recrutements et 73,2 % de toutes les promotions touchant la catégorie Cadres supérieurs ont eu lieu dans ces deux provinces. Il en a été de même pour plus de 70 % des recrutements et des promotions au sein des catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels.

La concentration au Québec et en Ontario des recrutements et des promotions dans les trois catégories susmentionnées, constitue un renseignement important parce que les groupes désignés dans les catégories ou dans les provinces Québec et Ontario sont sous-représentés dans ces professions. Les employeurs devront peut-être étendre les zones de recrutement et faciliter la mobilité des membres des groupes désignés, afin d'augmenter leur représentation dans ces catégories professionnelles.

Tableau 1
Répartition des membres de l'effectif visé par la Loi et la population active canadienne occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionnelle et le sexe

	Effectif visé par la Loi	Population active canadienne
Catégorie professionnelle		
Cadres supérieurs	0,98 %	1,40 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	**14,85 %**	**7,00 %**
Professionnels	5,99 %	12,00 %
Semi-professionnels et techniciens	**5,48 %**	**4,60 %**
Surveillants	3,71 %	2,40 %
Contremaîtres	**2,62 %**	**2,70 %**
Employés de bureau	33,16 %	17,00 %
Employés du secteur de la vente	**2,65 %**	**7,70 %**
Employés du secteur des services	2,76 %	10,00 %
Travailleurs qualifiés et artisans	**10,88 %**	**7,60 %**
Travailleurs manuels spécialisés	11,73 %	9,00 %
Autres travailleurs manuels	**5,22 %**	**14,90 %**
non déclarées	N/A	3,70 %
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**

visé par la Loi appartenaient également à la catégorie Employés de bureau. La proportion élevée de personnes occupant des emplois dans les catégories Employés de bureau et Cadres intermédiaires et autres cadres était en grande partie causée par le nombre considérable de postes de ce genre dans les secteurs bancaire et des communications. Environ 80 % (79,57 %) des employés à temps plein du secteur bancaire et près de 60 % (58,15 %) des employés à temps plein de celui des communications sont inscrits dans les catégories Employés de bureau et Cadres intermédiaires et autres cadres[5]. Le profil d'emploi du secteur des transports est très différent de celui des secteurs bancaire et des communications. Plus de 40 % (43,66 %) des employés à temps plein de ce secteur appartenaient aux catégories Travailleurs manuels spécialisés (27 %) ou Travailleurs qualifiés et artisans (16,66 %). Les emplois de bureau ne formaient que 13,2 % de l'ensemble des postes à temps plein.

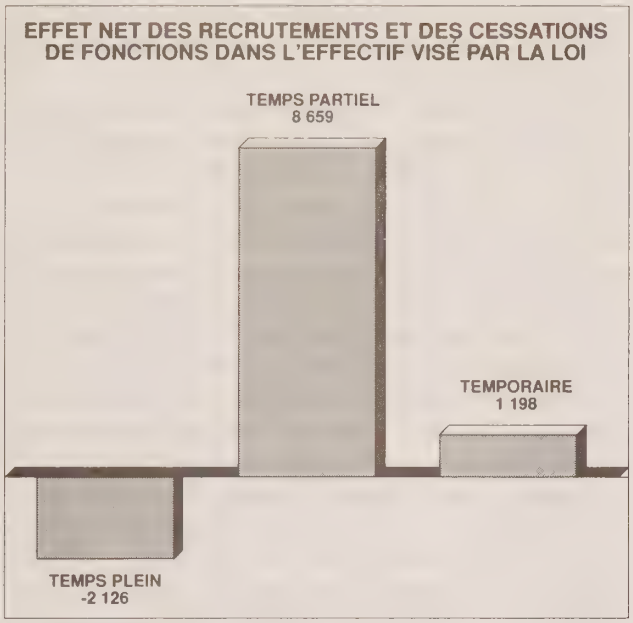
Les catégories professionnelles les plus touchées par le taux élevé de cessations de fonctions dans les emplois à temps plein varient beaucoup d'une branche d'activité à l'autre. Dans le secteur bancaire, il s'agit des catégories Cadres intermédiaires et autres cadres - 850 cessations de fonctions de plus que les recrutements en 1989 - et Surveillants. Pour ce qui est du secteur des transports, les cessations de fonctions sont bien supérieures aux recrutements dans presque toutes les catégories professionnelles. Quant au secteur des communications, qui a été marqué par un accroissement de l'emploi, les catégories Semi-professionnels et techniciens, Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Professionnels ont enregistré les taux de croissance les plus importants. Comme ce fut le cas durant les années précédentes, la catégorie Employés de bureau a constitué la majeure partie de la croissance des emplois à temps partiel. En 1989, toutefois, la croissance des emplois à temps partiel dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, qui a pris naissance dans le secteur des transports, a également été importante. Cette croissance est significative, car il y a eu bien plus de cessations de fonctions que de recrutements dans les emplois à temps plein dans ces catégories.

Salaires

On a estimé à 34 062 $[6] le salaire moyen de l'effectif à temps plein visé par la Loi en 1989, et à 14 676 $, celui des employés à temps partiel. Environ un quart (25,69 %) des employés à temps plein touchaient moins de 25 000 $, et à peu près un dixième (11,12 %) plus de 40 000 $. Plus de 80 % des employés à temps partiel gagnaient moins de 25 000 $. Ces données sont importantes étant donné que ce sont en majorité des membres des groupes désignés, et en particulier des femmes, que l'on retrouve dans les emplois à temps partiel. Les salaires moyens varient beaucoup d'une branche d'activité à l'autre, allant de 30 886 $ dans le secteur bancaire, à 36 957 $ dans les autres branches d'activité. Le salaire moyen des emplois à temps

[5] Il importe de noter que, dans le secteur bancaire et celui des communications, la catégorie Employés de bureau regroupe des professions très différentes les unes des autres. Dans le secteur des communications, ces employés s'occupent de la manutention du courrier dans les services postaux et de messageries. Dans le secteur bancaire, ils occupent des emplois de bureau plus traditionnels.

[6] Voir à l'annexe A la méthode de calcul des salaires moyens.



Analyse des changements dans l'effectif

Croissance de l'emploi

Au cours de 1989, la croissance de l'effectif visé par la Loi est demeurée inférieure à celle de la population active canadienne. Le calcul de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions a indiqué que la croissance de l'emploi se situait à 1,24 %, par opposition à environ 2 %, chez la population active canadienne[4].

Alors que les postes à temps plein constituaient la majeure partie de la croissance de la population active canadienne, ce sont surtout les emplois à temps partiel qui ont augmenté dans l'effectif visé par la Loi. La croissance des emplois à temps partiel s'est située à 13,99 %, alors que les postes à temps plein diminuaient de 0,38 %. La diminution des emplois à temps plein, causée par un nombre de cessations de fonctions supérieur à celui des recrutements, était relativement la même dans toutes les provinces. L'Ontario est la seule grande province où les employeurs ont fait état d'une croissance marginale des emplois à temps plein, soit environ 1 %. Dans le reste du pays, la tendance a été partout la même. Les employeurs de la plupart des grandes branches d'activité ont déclaré des taux de croissance des emplois à temps partiel bien plus élevés que ceux des emplois à temps plein. Les employeurs du secteur bancaire, du transport ferroviaire et des services postaux et de messageries ont beaucoup contribué à la croissance négative des emplois à temps plein en déclarant beaucoup plus de cessations de fonctions que de recrutements. Chez les employeurs du secteur du transport ferroviaire, il y a eu 4 000 cessations de fonctions de plus que le nombre de recrutements dans les emplois à temps plein. Le transport aérien, la diffusion et la transmission des télécommunications ont été parmi les rares grands secteurs à accuser une forte augmentation du nombre d'emplois à temps plein.

Depuis 1987, l'année où l'on a fait rapport la première fois, la proportion des emplois à temps partiel dans l'effectif visé par la Loi a augmenté, passant de 9,49 % à 11,19 %. Il faut en attribuer la cause au taux élevé de croissance des emplois à temps partiel et aux réductions importantes de personnel à temps plein dans plusieurs grands secteurs. L'effet de la croissance négative continue des emplois à temps plein est considérable parce que les membres des groupes désignés - et en particulier les femmes - y ont depuis toujours été sous-représentés. Les postes à temps plein offrent généralement des salaires moyens plus élevés, un éventail complet d'avantages sociaux et une mobilité accrue en cours de carrière. Des compressions de personnel ou une faible croissance de l'emploi dans les secteurs très syndicalisés de l'industrie peuvent largement influencer la capacité des employeurs d'améliorer la situation des groupes désignés.

Profil d'emploi

L'effectif visé par la Loi a continué de comporter une concentration beaucoup plus élevée d'employés dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Employés de bureau que dans la population active canadienne. On retrouve près de la moitié des salariés à temps plein dans ces deux catégories, soit respectivement 14,85 % et 33,16 %. Environ 70 % (69,23 %) des employés à temps partiel de l'effectif

[4] Voir l'annexe A pour plus de renseignements sur la méthode de calcul et les raisons pour lesquelles nous avons utilisé l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions pour calculer la croissance de l'emploi.

augmentation de 1 % par rapport à l'année précédente. Ces employés formaient près de la moitié (46,14 %) de tous les employés à temps partiel déclarés aux termes de la Loi.

Secteur des transports

Les entreprises de ce secteur visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi représentent une gamme très variée de modes de transport qui comprend l'avion, le train, le bateau, le camion, l'autocar et le pipe-line. Quoique la situation économique et la structure professionnelle des sous-secteurs diffèrent considérablement, la déréglementation et l'accroissement de la concurrence ont touché la plupart des employeurs. Dans le cas du transport ferroviaire, le nombre d'emplois a continué de diminuer de façon régulière. Dans le transport aérien, on a assisté à la croissance de compagnies régionales plus petites et de compagnies offrant un service de navette. Parallèlement, dans plusieurs sous-secteurs des transports, on s'est montré préoccupé par le manque de travailleurs qualifiés, particulièrement dans le transport aérien, où l'on prévoit un nombre insuffisant de pilotes. Dans toutes les branches d'activité, sauf le transport par camion, le taux élevé de syndicalisation est un autre obstacle au progrès vers l'équité en matière d'emploi que connaissent la plupart des employeurs du secteur.

En 1989, 196 employeurs exerçant leurs activités dans le domaine des transports ont présenté le rapport exigé par la Loi. Leur effectif se composait de 205 875 employés, soit 32,67 % de tous les salariés visés par la Loi. La plupart de ces employés (91,81 %) occupaient un poste à temps plein. Plus de 60 % d'entre eux travaillaient dans les domaines du transport ferroviaire (32,46 %) et aérien (28,71 %); environ un cinquième (22,39 %) des employés avaient un emploi dans l'industrie du camionnage.

Secteur des communications

Les employeurs du secteur des communications visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi comprennent les entreprises de radiodiffusion et de télédiffusion (y compris les sociétés de câblodistribution), de télécommunication et de transmission par téléphone, ainsi que des services postaux et de messageries. Ces entreprises, en particulier celles ayant des activités de transmission et de diffusion des télécommunications, sont bien connues du public. Les services postaux et de messageries étaient considérés généralement comme deux éléments distincts. Postes Canada offrait des services postaux habituels, tandis qu'un certain nombre d'entreprises fournissaient des services de messageries spécialisés dans un marché hautement concurrentiel. Depuis quelques années, cette distinction a disparu, ce qui fait que Postes Canada a dû réduire son personnel de façon considérable. Par contre, l'effectif des messageries a grossi assez rapidement.

Au total, 94 employeurs du secteur des communications ont présenté un rapport, conformément à la Loi. Ces employeurs ont déclaré 200 896 employés, soit 31,88 % de tout l'effectif visé par la Loi[3]. La plupart de ces employés (86,54 %) occupaient un poste à temps plein. Plus de 80 % d'entre eux travaillaient dans des entreprises assurant la transmission des télécommunications (41,8 %) ou des services postaux et de messageries (40,58 %); les autres (17,61 %) exerçaient leur métier dans le domaine de la radiodiffusion.

Autres secteurs

En 1989, cette catégorie comprenait 52 employeurs, qui s'adonnaient aux activités suivantes : exploitation de mines de métaux (uranium) et de charbon, exploration pétrolière et gazière, silos à grain, meunerie, recherche et production nucléaires. Leurs 42 763 employés représentaient 6,79 % de tout l'effectif visé par la Loi et la plupart d'entre eux (95,34 %) occupaient un emploi à temps plein.

---

[3] Par suite de la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire Alberta Government Telephone contre le CRTC [1989] 2 R.C.S. 225, sept compagnies de téléphone sont devenues assujetties à la réglementation du CRTC. Quatre d'entre elles ont également été visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1989. Les trois autres sont des sociétés d'État provinciales et tombent donc sous le coup de la législation provinciale en matière de travail.

LE CONTEXTE

Le présent chapitre situe dans leur contexte les progrès réalisés dans le domaine de l'équité en matière d'emploi en ce qui concerne les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Dans les rapports précédents, une description détaillée de l'effectif visé par la Loi, par branche d'activité, précédait les profils des groupes désignés. Le rapport de cette année se concentre sur les éléments de l'effectif qui ont changé. Nous présentons d'abord une brève description de l'effectif et des trois principales branches d'activité en 1989. Suit une analyse des changements intervenus depuis le rapport de l'année dernière[1].

Brève description de l'effectif visé par la Loi

En 1989, l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi se composait d'environ 632 000 employés travaillant chez 374 employeurs. La présente analyse[2] porte sur 630 161 employés représentant les effectifs réunis de 367 de ces employeurs. Comme ce fut le cas depuis quelques années, environ les deux tiers travaillaient en Ontario (41,62 %) et au Québec (20,73 %). Chacune des trois principales branches d'activité - le secteur bancaire, celui des transports et celui des communications - constituait environ 30 % de l'effectif.

Secteur bancaire

Au Canada, le réseau bancaire se compose de la Banque du Canada, de 8 grandes banques nationales et de 58 banques étrangères plus petites. La Banque du Canada est comprise dans ce secteur, bien qu'elle ne soit pas une banque au sens traditionnel du terme; elle est chargée de la formulation et de la mise en oeuvre de la politique monétaire canadienne, et son effectif est assez différent de celui des banques à charte. Un grand nombre de postes ont fait l'objet d'un reclassement en 1989, par suite de la mise en place de programmes visant à l'égalité de la rémunération. Certains grands employeurs du secteur bancaire ont également indiqué qu'ils avaient sollicité, de nouveau, l'auto-identification des employés. Cette activité a eu pour incidence d'accroître la représentation des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

En 1989, 25 banques étaient visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et à l'exception de deux d'entre elles, elles avaient leur siège social en Ontario ou au Québec. Cinq employeurs de ce secteur ont utilisé le Système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi (SIPREME). Les 180 627 employés du secteur bancaire représentaient 28,66 % de l'effectif visé par la Loi. Environ un employé de ce secteur sur cinq (18,03 %) occupait un emploi à temps partiel, ce qui correspond à une

---

1 Pour une description plus détaillée des secteurs et des sous-secteurs d'activité visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, veuillez vous reporter à la section intitulée «Établissement du contexte» *Loi sur l'équité en matière d'emploi - Rapport Annuel 1989,* (Ottawa : Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1989), pp. 13 à 26.

2 Voir à l'annexe A les « Notes sur les données » et à l'annexe C la « Liste des employeurs ».

précaire (taux d'intérêt élevés, marge de profit déclinante, diminution de la demande, baisse des prix), fléchissement de l'activité économique, concurrence américaine, gel de l'embauche, etc.

Conclusion

Le présent chapitre souligne les initiatives prises par certains employeurs régis par le gouvernement fédéral. Dans leurs rapports, bon nombre d'entre eux ont décrit quelques-unes des initiatives qui témoignaient de leur engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi. L'information présentée dans ces pages ne se veut pas un exposé exhaustif des mesures spéciales qui ont été prises; il s'agit plutôt des points saillants de ces diverses stratégies.

La majorité des employeurs estiment que des données statistiques ne donnent pas, à elles seules, une idée juste des initiatives ou des réalisations de leur entreprise en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. La nécessité de mettre pleinement en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi est on ne peut mieux affirmée par les employeurs eux-mêmes, dans les deux paragraphes qui suivent :

« L'implantation de programmes d'équité en matière d'emploi constitue l'amorce d'un profond bouleversement des structures et des habitudes pour les entreprises comme pour l'ensemble de la société, car l'équité dans l'emploi dépasse largement la question de l'embauche. Pour assurer non seulement une représentation adéquate des groupes désignés à tous les niveaux d'une organisation mais aussi leur intégration harmonieuse, il faut des changements positifs et substantiels des attitudes et des mentalités à l'intérieur des organisations. Les efforts concertés et soutenus de tous les employés et des gestionnaires, peuvent seuls garantir ces changements. » Banque Nationale du Canada

« Nous avons insisté précisément sur les aspects non quantitatifs de notre programme car nous croyons que des progrès réels ne peuvent être réalisés à moins que l'effectif n'accepte la diversité et ne comprenne les avantages que cette dernière peut apporter aux entreprises canadiennes et à la population active. Selon nous, prendre des initiatives à la va-vite en vue d'obtenir des résultats statistiques favorables à court terme est une formule qui mène à l'échec de l'équité en matière d'emploi, non seulement dans le secteur du transport ferroviaire, mais également dans tout le pays ». C.P. Rail

installations de production ainsi que la formation et le perfectionnement du personnel nouvellement embauché. Cette série d'émissions, qui s'étend sur 30 mois, permettra à un certain nombre de personnes handicapées d'acquérir une expérience inestimable.

- Un autre employeur, membre d'un groupe possédant plusieurs intérêts dans le domaine de la radiodiffusion, a produit une émission de deux heures dont[2] le coût s'élève à plus de 6 000 000 $, et pour laquelle il a embauché un très grand nombre d'autochtones et de membres des minorités visibles comme comédiens et à divers autres titres. Cet employeur a aussi mis en ondes un ensemble de 100 épisodes[3] d'une série dramatique produite par une autre entreprise appartenant au même groupe. Il a fallu embaucher plus de 600 comédiens pour cette série, dont une grande partie étaient autochtones et membres des minorités visibles. La série a été mise en nomination pour un trophée « Into the Mainstream » de l'ACTRA (Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists). Ce même employeur a annoncé le tournage prochain d'une nouvelle série de 75 épisodes où l'on continuera d'appliquer la même politique d'embauche. Il a également déclaré que le nombre de membres masculins et féminins de minorités visibles au sein de son personnel avait augmenté dans les postes d'antenne affectés aux émissions de nouvelles, de sports et de variétés (animateur, reporters, présentateurs et commentateurs des sports).

Contraintes

Nombre d'employeurs, ainsi qu'on les y avait invités, ont inclus dans leur rapport qualitatif des renseignements relatifs aux contraintes et aux limitations auxquelles ils ont à faire face, et nous ont informés de situations exceptionnelles qui ont une incidence sur leurs régimes d'équité en matière d'emploi.

Certains employeurs tout en reconnaissant qu'il y a problème à attirer des membres qualifiés de groupes minoritaires ont estimé que cela ne les concernait pas. Une entreprise de camionnage a déclaré que nombre de ses employés venaient d'établissements d'enseignement dont elle ne pouvait influencer la politique de recrutement.

En vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les employeurs sont tenus d'identifier les employés qui font partie des groupes désignés. Quelques employeurs contestent l'efficacité de la procédure dite d'auto-identification et se disent persuadés que leur nombre est en réalité supérieur à celui qu'ils ont déclaré dans leur rapport d'équité. D'autres s'estiment satisfaits.

Notons que ceux qui se disent satisfaits soulignent qu'ils se sont employés à renseigner leur personnel sur l'équité en matière d'emploi et sur les groupes désignés. Certaines entreprises ont mis au point de nouveaux moyens pour communiquer avec leur personnel. Deux banques ont indiqué une amélioration sensible du taux d'auto-identification des personnes handicapées : de 1,7 % à 7,2 % chez l'une, et de 2,6 % à 8,1 % chez l'autre. Dans ce dernier cas, on attribue les résultats positifs de l'enquête à l'existence d'un programme de communication complet qui a permis aux employés de mieux comprendre pourquoi ces renseignements étaient recueillis.

Certains employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et dont le personnel est syndiqué ont rencontré des problèmes de communication avec de nombreuses unités de négociation. Ainsi, quelques employeurs négocient avec les représentants d'une vingtaine de syndicats ou d'associations. Quelques employeurs ont fait part de l'effet dissuasif, selon eux, de certaines conditions d'ordre géographique ou sociologique sur le recrutement des membres des groupes désignés, dans certaines branches d'activité comme l'industrie minière, l'entreposage du grain, le transport routier et le transport maritime.

De nombreux employeurs ont également décrit diverses situations qui ont paralysé la mise en oeuvre de leurs plans d'équité : fermeture de bureaux ou de succursales, réorganisation de l'entreprise, déménagement de sièges sociaux, situation économique

---

2 "Divided Loyalties", une télésérie qui relate la vie de Joseph Bryant, un célèbre Mohawk, dans le contexte de l'histoire du Canada.

3 "The Judge", une série dramatique à épisodes présentant des cas judiciaires contemporains.

relations interraciales, cours sur les principes sous-jacents à l'équité en matière d'emploi et le sens que lui donne l'entreprise, cours sur la gestion du changement et sur la diversité en milieu de travail, séminaires visant à changer les attitudes vis-à-vis les personnes handicapées.

Durant la semaine nationale des personnes handicapées, diverses activités spéciales sont organisées au Canada. Deux employeurs ont eu recours à des troupes de théâtre comme le groupe « Rolling Thunder Theatre Company », qui présente des pièces traitant de handicaps et le groupe « Theatre Terrific », la première compagnie théâtrale canadienne à s'adjoindre des comédiens atteints d'incapacités mentales et physiques.

Pour promouvoir l'équité en matière d'emploi auprès de leur personnel, une quinzaine d'employeurs ont recouru à des techniques de marketing et de relations publiques : affiches, articles dans le journal interne, ateliers de sensibilisation, brochures et bulletins, compte rendus semestriels, cours de formation, dépliants, guides et manuels, lettre personnelle du PDG à chaque employé, profils d'employés (y compris des membres des groupes désignés), rapport annuel sur l'équité, réunions formelles et informelles, en petits et grands groupes, trousses d'orientation et vidéos.

Communications externes

Pour rendre plus efficaces les communications, un petit nombre d'employeurs ont choisi de produire eux-mêmes des vidéos de sensibilisation destinés à un usage interne et externe. Quatre sociétés d'État ont formé un consortium et produit deux vidéos, l'un consacré aux personnes handicapées et l'autre, aux minorités visibles. Une autre société d'État a réalisé avec un organisme provincial et un ministère fédéral un vidéo sur l'emploi des personnes handicapées. Une entreprise se servira bientôt d'un vidéo comme outil de recrutement, dans les universités et les collèges communautaires, pour renseigner les étudiants en ce qui a trait à sa philosophie en matière d'emploi et raffermir sa réputation d'employeur équitable. Une version de ce vidéo sera également destinée aux malentendants.

Certains employeurs qui n'étaient pas en mesure de recourir au recrutement pour améliorer leur position en matière d'équité ont résolu d'améliorer la qualité des emplois existants et de faire la promotion de l'équité auprès de leur clientèle. L'un de ceux-là a publié des brochures destinées aux entrepreneurs non traditionnels (femmes et néo-Canadiens) et a offert un programme de formation en gestion aux femmes chefs d'entreprise. Une coopérative de l'Ouest a effectué deux sondages : l'un, auprès de ses employés, pour s'assurer de la qualité du service offert aux agriculteurs handicapés, l'autre, auprès de ses membres, pour connaître le degré de participation des femmes dans les entreprises agricoles et dans la structure démocratique de la coopérative.

Aujourd'hui, les médias électroniques rejoignent instantanément et simultanément des millions de personnes. Les radiodiffuseurs peuvent donc exercer une énorme influence sur leur auditoire quant à l'équité en matière d'emploi, en lui présentant des exemples de comportement nouveaux et plus représentatifs. Certaines initiatives à ce chapitre méritent d'être signalées.

Ainsi, un radiodiffuseur albertain est en train de produire une série d'émissions (The Spirit People) consacrées aux peuples autochtones de l'Ouest canadien, à leur histoire, à leur culture, à leurs problèmes et au rôle
de plus en plus important qu'ils jouent dans notre société contemporaine.

- Un radiodiffuseur, en collaboration avec un organisme torontois qui encourage l'autonomie des personnes handicapées, a mis au point un concept de programmation télévisuelle unique en son genre en Amérique du Nord. Il s'agit d'une émission hebdomadaire de 30 minutes[1], produite en studio et animée par des personnes handicapées (problèmes de motricité, hémiplégie, paraplégie, fibrose kystique et diabète, difficultés d'apprentissage, cécité légale, déficience de l'ouïe et paralysie cérébrale). L'employeur fournit les bureaux, les

[1] "The Disability Network" une émission d'actualité axée sur le dossier des personnes handicapées.

d'enfants, les congés parentaux et familiaux, la prolongation des congés et l'accroissement des prestations de maternité, les congés spéciaux; etc.

Enfin, un employeur a mentionné le cas de deux jeunes femmes journalistes qui avaient demandé de travailler à temps partiel pendant qu'elles élevaient leurs jeunes enfants. Cet employeur a convenu avec le syndicat auquel elles appartiennent de leur conserver leur ancienneté comme si elles travaillaient à temps plein et de leur garantir un emploi à temps plein à leur retour.

4. Environnement propice à l'équité

Les employeurs ont également fait mention d'autres mesures de nature plus générale dont certaines tiennent plus du régime d'avantages marginaux que du programme d'équité en matière d'emploi, tandis que d'autres s'insèrent résolument dans la foulée d'une politique générale d'équité. Ces mesures favorisent un climat organisationnel où les membres des groupes désignés se sentent encouragés à participer, et elles ont également pour effet d'améliorer la qualité de vie de tous les employés.

Plusieurs employeurs ont instauré une politique relative au harcèlement et offrent des services confidentiels de counselling à l'employé ainsi qu'aux membres de sa famille, pour les aider à traverser des périodes difficiles de leur vie professionnelle ou personnelle.

Quelques employeurs ont adopté une politique ou un programme visant à encourager leur personnel à apprivoiser l'ordinateur. L'un d'eux a permis à tous ses employés d'emprunter, du Centre de formation, un ordinateur portatif et des manuels d'apprentissage. Un autre a invité les employés à se prévaloir d'un programme les aidant financièrement à acheter un ordinateur personnel. Jusqu'ici, 150 familles ont profité de cette offre. Les membres des groupes désignés qui, autrement, n'auraient pas les moyens de se payer un tel équipement, peuvent ainsi acquérir et développer des compétences faisant l'objet d'une demande croissante.

Certains employeurs ont fait état des changements qu'ils avaient mis en oeuvre, en partie pour se conformer à la législation sur l'équité en matière d'emploi; mentionnons notamment l'établissement de systèmes d'évaluation des postes et l'emploi de mots épicènes dans les descriptions de postes et dans les annonces de postes disponibles.

Divers types de mesures ont été prises pour améliorer la qualité de vie de ceux qui appartiennent aux groupes désignés.

- Deux employeurs ont encouragé leurs employées à se joindre à un réseau féminin d'entraide. L'un d'eux a lui-même créé un tel réseau à leur intention afin de les aider à vaincre l'isolement auquel beaucoup de femmes font face dans un milieu non traditionnel ou rural.

- Plusieurs employeurs ont accordé un congé spécial à certains employés pour raison d'obligations religieuses ou culturelles. Une entreprise permet à son personnel de prendre des congés spéciaux pour assister à des fêtes religieuses, pour s'occuper d'affaires de famille ou pour d'autres raisons personnelles.

5. Communications

Un solide plan de communication est la clef de voûte du succès de tout changement organisationnel d'importance. La plupart des employeurs en sont conscients et nous ont fait part de leurs activités de communication tant internes qu'externes.

Communications internes

Les employeurs ont organisé un éventail d'activités de sensibilisation destinées à susciter une prise de conscience au sein de leur personnel. Ces activités ont revêtu les formes les plus diverses : mini colloque et mini-débat sur « la vie d'une femme de carrière », festival gastronomique multiculturel, « nuit internationale », dîner-conférence sur « l'intégration des membres des minorités visibles dans le secteur bancaire », séminaires d'orientation transculturelle, information sur les droits de la personne, initiation aux

Divers moyens ont été employés pour tenter de promouvoir et d'améliorer la répartition par profession des membres des groupes désignés : élaboration de programmes d'études pour assurer le recyclage des employés ou les aider à progresser dans l'entreprise; création de programmes de formation visant à augmenter les possibilités de promotion du personnel féminin; formation en gestion et en supervision, affectations de perfectionnement et programmes de formation en cours d'emploi. Plusieurs entreprises ont offert également des programmes de formation en cours d'emploi aux employés désirant passer d'un emploi de bureau à un poste plus important.

3. Mesures raisonnables d'adaptation

La plupart des mesures raisonnables d'adaptation mises de l'avant par les employeurs visaient principalement à répondre à trois catégories de besoins : ceux des personnes handicapées, ceux des femmes travaillant en milieu non traditionnel, et ceux des employés ayant des responsabilités familiales.

La plupart des employeurs ont fait une étude d'accessibilité des lieux et des services réservés aux personnes handicapées. Des employeurs ont pris ou comptaient prendre des mesures pour rendre accessibles les immeubles qu'ils occupaient déjà ou dont ils envisagaient la construction ou la rénovation. Ces mesures ont consisté notamment, en l'installation d'ascenseurs, de rampes, et de portes automatiques pour les personnes à mobilité réduite. Selon une entreprise de câblodistribution, un de ses bureaux régionaux est devenu en quelque sorte un modèle de lieu de travail moderne et sans obstacle. On y a installé un ascenseur pour les personnes handicapées, des salles de toilette bien aménagées, et prévu des couloirs larges de 1,5 m à 1,8 m favorisant la libre circulation des fauteuils roulants. Pour les personnes souffrant de déficiences de la vue, on a prévu diverses intensités d'éclairage, des rampes d'éclairage dans les couloirs, des pas de porte de couleurs et de textures différentes, et un agencement général de couleurs fortement contrastées. Cinq personnes souffrant d'une déficience de la vue travaillent actuellement dans ces locaux.

Plusieurs employeurs ont fourni des appareils spéciaux et des aides techniques à leurs employés handicapés. L'un d'eux a acheté pour une employée malentendante inscrite à des cours un appareil conçu spécialement pour mieux entendre la voix du professeur. « Grâce à ce dispositif, nous a-t-on rapporté, la personne a pu suivre ses cours sans problèmes. »

D'autres employeurs ont eu recours à des services d'interprétation gestuelle lors d'entrevues, de réunions générales de personnel, de séances de formation et d'orientation. Certains ont déclaré que le personnel travaillant avec des sourds-muets ou des personnes souffrant d'autisme ont appris le langage gestuel afin de communiquer avec eux. Certains employeurs ont fait transcrire leurs tests en braille.

Des employeurs ont pris des mesures spéciales pour favoriser l'intégration des nouveaux employés souffrant d'une incapacité ou pour réintégrer des employés qui, par suite d'une maladie ou d'un accident, ne peuvent plus, de façon temporaire ou permanente, remplir leurs fonctions. Mentionnons notamment les mesures suivantes : réduction des heures de travail, modification des exigences du poste, réaménagement du lieu de travail, arrangements pour le transport, restructuration des tâches, système de jumelage, achat d'équipement technique spécial.

Quelques entreprises qui emploient ou comptent recruter des femmes dans des postes non traditionnels ont aménagé leurs locaux pour celles-ci. Cet aménagement va de l'installation d'une salle de toilettes ou d'un vestiaire, à la construction de quartiers d'hébergement séparés comprenant dortoir, buanderie, douches. Un employeur a conçu ou modifié des équipements qui réduisent l'importance accordée à la stature ou à la force musculaire (échelles poids-plume et leviers hydrauliques).

En plus des mesures prises pour les employés de groupes désignés, les employeurs ont décrit la série de dispositions destinées aux travailleurs ayant des responsibilités familiales. Citons notamment divers régimes d'assouplissement du travail et des heures de travail, ainsi que le jumelage des emplois. Parmi les autres mesures on retrouve les services de garde

Plusieurs employeurs ont souligné l'excellente communication qu'ils avaient établie avec les syndicats et les associations d'employés de même qu'un haut calibre de collaboration au sujet des questions d'équité professionnelle. Ainsi, certains ont mentionné l'établissement de comités paritaires, la signature de protocoles d'entente et l'introduction dans la convention collective ou l'inscription à l'ordre du jour des tables de négociation, de clauses relatives à l'équité en matière d'emploi. Un employeur du secteur des télécommunications a notamment négocié avec un syndicat une entente sur un programme-pilote de formation des employées aux emplois techniques. Grâce à cette mesure, on a affecté 48 femmes à des emplois non traditionnels.

Comme de nombreux emplois exigent un niveau d'instruction particulier, plusieurs employeurs se sont efforcés d'influencer les établissements d'enseignement ou de formation en vue d'y augmenter le nombre de membres des groupes désignés.

- Pour beaucoup d'employeurs, l'octroi de subvention ou de bourses d'études constitue un moyen efficace de favoriser, à plus ou moins brève échéance, l'émergence d'une main-d'oeuvre qualifiée chez les membres des groupes désignés. Une telle approche a été utilisée dans plusieurs grands domaines d'étude : radiodiffusion et journalisme, électronique et technologie, génie et administration des affaires, sciences navales et génie maritime, mécanique et sidérurgie maritimes.

Les radiodiffuseurs recrutent la majorité de leur personnel semi-professionnel et technique directement auprès des programmes de formation en radiodiffusion des collèges communautaires. Cependant, on ne recense parmi les étudiants inscrits à ces programmes qu'un très petit nombre d'autochtones, de personnes handicapées ou de membres des minorités visibles.

- Un radiodiffuseur a fortement incité les responsables et les enseignants du réseau de collèges communautaires à attirer davantage d'étudiants des groupes désignés, de façon à élargir le bassin de candidats. Cette entreprise a en outre offert sa collaboration à l'Association canadienne des éducateurs en radiodiffusion (ACER) pour atteindre cet objectif.

- Un autre a rencontré la direction des deux collèges communautaires où il recrute son personnel, pour discuter du mode de sélection des étudiants. Depuis janvier 1989, un collège a cessé de recruter uniquement les premiers arrivés pour faciliter l'admission de membres des groupes désignés.

2. Formation et perfectionnement

Chez un certain nombre d'employeurs, les programmes d'équité en matière d'emploi ont débouché sur d'importantes nouvelles initiatives de planification des ressources humaines. Par exemple, des programmes de planification de la relève et de la carrière ont permis aux employeurs de repérer les employés qui, parmi les groupes désignés, sont capables d'accéder à des postes supérieurs.

Plusieurs entreprises ont modifié leur mode d'évaluation du rendement afin d'y inclure une formation en gestion. Grâce à l'évaluation du rendement, des employeurs incitent et aident les femmes à se perfectionner et à s'instruire pour être prêtes à occuper des postes de direction. Dans certains cas, les gestionnaires doivent rendre compte des résultats qu'ils ont obtenus au chapitre de l'équité en matière d'emploi.

Afin d'accroître la mobilité ascendante des membres des groupes désignés, plusieurs entreprises ont accentué les possibilités de formation en cours d'emploi et créé des postes tremplins. Certaines ont effectué des suivis de carrière afin de repérer les membres des groupes désignés parmi des employés qualifiés en fonction de la compétence acquise.

Des employeurs ont conçu des moyens visant à inviter les employés membres des groupes désignés à postuler tous les emplois offerts, et de s'assurer d'être sur les rangs au moment de la présélection et de la sélection des candidats.

- Pour donner l'occasion aux membres des groupes désignés d'acquérir une précieuse expérience de travail, un très grand nombre d'employeurs ont utilisé les programmes de placement et de formation en cours d'emploi conçus spécifiquement pour eux. Dans certains cas, ces activités ont débouché sur une offre d'emploi temporaire ou permanente.

- Quelques entreprises ont mis en oeuvre des programmes de formation et de stages spécialisés dans leur secteur, destinés à permettre aux membres des groupes désignés d'acquérir les qualités requises pour y trouver un emploi. Par exemple, un employeur du secteur du transport par eau a donné à des femmes autochtones une formation sur le travail dans des bureaux d'entreprises maritimes et de chantiers navals. Une entreprise de transport par camion a instauré un programme de formation et de placement de six semaines à l'intention des autochtones, pour leur permettre d'acquérir la compétence nécessaire à l'obtention d'un permis et à l'accès à ce secteur. Un autre employeur du même secteur exploite une école de conduite automobile : jusqu'à maintenant, six hommes et trois femmes faisant partie de minorités visibles figurent parmi les 40 diplômés, et trois autres femmes sont actuellement en formation. Plusieurs industries régies par le gouvernement fédéral ont également offert une formation en informatique et des possibilités d'emploi aux personnes handicapées.

- Dans le secteur des mines, un employeur a conçu des cours préalables à l'emploi afin d'aider les autochtones du Nord à se rendre admissibles à des postes de premier niveau. Un autre programme leur permet de perfectionner leurs connaissances générales tout en acquérant de l'expérience de travail. Cet employeur a réussi à conclure une entente avec un syndicat permettant aux autochtones de combler la moitié de ses postes vacants d'apprentis.

- Quelques entreprises offrent aux femmes une formation en cours d'emploi dans des professions qui ne leur sont pas traditionnellement réservées. Un employeur du transport par pipe-line a déclaré que les femmes représentaient 50 % des stagiaires du programme de formation en cours d'emploi en génie, qu'il parrainait. Un employeur du secteur des télécommunications a lancé un programme d'apprentissage et de formation en cours d'emploi de trois mois. Ce programme complète le programme de préparation à l'emploi qui est offert par le secteur privé aux femmes désireuses d'occuper des professions qui leur sont traditionnellement fermées. Cinq femmes seront admissibles à l'emploi dans cette entreprise lorsqu'elles auront terminé ce programme.

- Des employeurs ont traduit ou modifié leurs tests et assoupli leurs critères de sélection, afin de favoriser les membres des groupes désignés. Dans un cas, on a adapté et validé des tests de compréhension en mécanique et des tests de connaissances générales pour les membres des minorités visibles; ailleurs, on a modifié les normes d'entrée pour permettre la mobilité interne; dans un autre cas, on demande une douzième année ou l'équivalent pour permettre d'ajuster le niveau scolaire à celui des autres pays. Un autre employeur a fait vérifier l'équivalence des cours des établissements étrangers par un ministère de l'éducation. Enfin, une entreprise a embauché les candidats autochtones qui ne satisfont pas à tous les critères de sélection mais qui manifestent des aptitudes.

- Certains employeurs ont déclaré éprouver quelques difficultés à recruter des membres des groupes désignés à cause d'exigences linguistiques en regard du français ou de l'anglais dans certains types d'emplois ou pour certaines fonctions. Par exemple, une employée appartenant à une minorité visible, maîtrisait parfaitement l'anglais mais sa prononciation laissait beaucoup à désirer; on lui a fait prendre des cours de diction. Un autre employeur a commandé à un démographe des données sur la disponibilité des minorités visibles et des peuples autochtones du Québec, l'identification des ethnies francophones, leur structure professionnelle et leur profil de scolarisation. Ces moyens ont permis à l'employeur d'élaborer une stratégie d'embauche plus adaptée à la réalité et de recruter 27 membres francophones de minorités visibles.

gestion et les aident à recruter des candidats à l'extérieur de leur entreprise. Plusieurs d'entre eux ont dressé des répertoires d'organismes et d'associations qui représentent et desservent des groupes désignés. Un grand nombre d'employeurs ont fait de la publicité dans divers médias, notamment les grands journaux, la presse ethnoculturelle et les revues professionnelles; la plupart de ces annonces publicitaires comportaient un engagement envers l'équité en matière d'emploi. Beaucoup d'employeurs précisaient également quelles qualités professionnelles et physiques étaient requises pour obtenir les emplois annoncés. En outre, en vue d'aider les membres des groupes désignés à acquérir la compétence voulue selon le poste, des employeurs ont ensuite informé les postulants du type de perfectionnement ou de formation supplémentaire qui les aiderait à se qualifier pour des postes particuliers dans l'entreprise.

Voici quelques exemples des autres stratégies conçues pour joindre et attirer les membres des groupes désignés :

- Un nombre élevé d'employeurs ont participé à des colloques sur l'orientation professionnelle, à des séminaires sur les carrières parrainés par le patronat et à des séances d'orientation professionnelle. Ils ont traité des critères de sélection et des qualités professionnelles requises, devant de futurs candidats et diverses associations et agences de placement représentant des groupes désignés.

- Des campagnes de recrutement axées sur un secteur particulier de l'industrie ont constitué un mécanisme efficace pour attirer des membres des groupes désignés. Une entreprise du secteur bancaire a attribué le recrutement de femmes, d'autochtones et de membres des minorités visibles à une initiative de ce genre. Un autre employeur du secteur des transports a déclaré qu'une telle campagne avait débouché, chez lui, sur le recrutement de femmes chauffeures d'autobus.

- Un certain nombre d'employeurs sont allés parler de leur industrie dans des collèges, des écoles secondaires et des écoles primaires, en incitant précisément les femmes et les membres des minorités à choisir des professions qui ne leur sont pas traditionnellement réservées.

- Des entreprises n'ont pas attendu de disposer de postes vacants pour mettre en place des programmes d'orientation à l'intention d'éventuels employés membres des groupes désignés, en leur faisant visiter leurs installations et en leur donnant des renseignements sur la compétence qu'on exigerait des débutants, les avantages sociaux aux employés et les questions de santé et de sécurité.

- Un employeur a procédé à des entrevues d'essai avec des candidats éventuels, en collaboration avec le club d'emploi pour personnes handicapées d'une agence de placement. A son avis, l'expérience a profité à la fois au recruteur et aux candidats car elle a permis à ces derniers de connaître le déroulement d'une entrevue, et a sensibilisé le premier aux besoins des personnes handicapées. Un autre employeur a attribué à une simulation semblable le recrutement d'une personne handicapée.

- Quelques employeurs ont procédé au recrutement de candidats, là même où les postes vacants devaient être comblés. Les associations des groupes désignés avaient été informées au préalable des qualités requises pour accéder à ces postes. Cette initiative a débouché dans un cas sur le recrutement d'employés autochtones. En vue d'embaucher des autochtones, deux autres employeurs sont allés dans des réserves indiennes pour faire connaître les possibilités d'emploi et pour exposer les qualités requises pour ces postes.

Les employeurs ont également décrit diverses mesures spécialement conçues pour accroître le taux de succès des postulants provenant des groupes désignés. Voici quelques exemples :

- De nombreux employeurs ont participé à des programmes de formation de stagiaires - lancés en collaboration avec divers établissements d'enseignement - afin d'accroître la compétence et les qualités requises de ceux qui postulaient des emplois de premier niveau.

Nous avons également demandé aux employeurs de traiter dans leur rapport des mesures qualitatives qu'ils avaient choisies pour atteindre leurs objectifs concernant l'équité en matière d'emploi, à savoir :

- les initiatives de recrutement et de formation prises pour appuyer leur plan d'équité en matière d'emploi;
- les opérations lancées pour recruter des membres des groupes désignés au sein de leur effectif;
- les mesures spéciales et les plans d'action novateurs visant à retenir dans leur effectif les membres des groupes désignés, ou à leur donner de l'avancement;
- les activités créant un climat favorable à l'obtention et au maintien de bons résultats en matière d'équité;
- les circonstances exceptionnelles qui ont entouré leurs opérations (contraintes ou expansion) et qui ont eu des répercussions sur leur programme d'équité en matière d'emploi.

Les associations d'employeurs ont été priées d'inciter ceux de leurs membres qui sont visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi à recueillir ces renseignements. Ces démarches ont amené 133 employeurs à nous fournir des renseignements sur les initiatives qu'ils avaient prises. Les renseignements figurant dans le présent chapitre sont extraits des 133 comptes rendus traitant des mesures qualitatives et des 100 résumés décrivant des mesures particulières.

Les employeurs ont relaté leurs initiatives de plusieurs façons; nous avons regroupé ces initiatives en six grandes catégories.

Recrutement

Initiatives et programmes mis en oeuvre par les employeurs pour élargir le recrutement et accroître la représentation des membres des groupes désignés.

Formation et perfectionnement

Initiatives de formation et de perfectionnement qui ont été prises pour promouvoir et améliorer la répartition par profession des employés des groupes désignés.

Mesures raisonnables d'adaptation

Politique, pratiques et mécanismes de soutien conçus pour faciliter l'adaptation aux particularités des membres des groupes désignés.

Création d'un environnement propice à l'équité

Activités prévues pour favoriser un milieu de travail propice à l'équité.

Communications

Stratégies de communication adoptées pour créer un climat favorable à l'équité.

Contraintes

Contraintes et obstacles qui ont influencé l'application des programmes d'équité.

1. Modes de recrutement

La plupart des employeurs ont souvent communiqué avec des bureaux spécialisés en recrutement, en formation et en placement de membres des groupes désignés, de façon à attirer les candidats qu'ils recherchaient. Selon eux, le fait d'établir des liens et de rester en communication avec ces agences augmentait leur possibilité de disposer d'un réservoir de candidats compétents.

Les employeurs ont déclaré avoir utilisé un certain nombre de moyens pour informer et aider leurs cadres à recruter des membres des groupes désignés. L'un de ces moyens consistait à établir un répertoire fondé sur les aptitudes de membres des groupes désignés, en tant que partie d'une stratégie globale de recrutement. Certains employeurs ont créé des banques informatisées de données sur les candidats à des postes, qui leur servent d'outil de

MESURES QUALITATIVES ET MANIFESTATIONS DE BONNE FOI

« ... l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. »

- Loi sur l'équité en matière d'emploi, article 2

« L'employeur ... réalise l'équité en matière d'emploi par les actions suivantes : ...b) instauration d'usages et de règles positifs et prise de mesures raisonnables d'adaptation pour que le nombre de membres de ces groupes dans ses différents postes soit au moins proportionnel à leur représentation... »

- Loi sur l'équité en matière d'emploi, article 4

Introduction

L'équité en matière d'emploi englobe toutes les démarches de la planification et de la mise en oeuvre de programmes auxquelles participent les employeurs afin de réaliser une main-d'oeuvre équitable et représentative. En vertu des articles 2 et 4 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ils doivent mettre en oeuvre des stratégies novatrices et prendre des mesures spéciales pour assurer l'équité dans leur entreprise.

Il existe des stratégies qui peuvent corriger la sous-représentation des groupes désignés. Les employeurs doivent prendre des mesures spéciales, notamment le recrutement dirigé sur les groupes désignés et des initiatives spéciales visant la formation, en vue d'accroître les possibilités d'emploi des membres des groupes désignés.

Les employeurs doivent également présenter un rapport annuel contenant des données numériques (aussi appelées « données quantitatives ») sur les résultats de leurs efforts en vue d'augmenter la représentation des membres des groupes désignés dans leur effectif. Toutefois, la mesure des progrès réalisés en matière d'équité ne peut reposer uniquement sur l'évolution numérique des données. Par conséquent, pour ce troisième rapport, nous avons demandé aux employeurs de nous faire connaître les initiatives particulières qu'ils avaient prises pour corriger la situation et remédier à la sous-représentation. Nous appelons ces initiatives spéciales des « mesures qualitatives ».

Méthode

Les employeurs sont invités à compléter leurs données statistiques par des résumés lorsqu'ils déposent leur rapport annuel. Ces résumés font souvent état de la situation et des réalisations propres à leur organisme, et dans certains cas, décrivent la méthode employée pour la mise en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi. Cette année, une centaine de résumés contenaient de l'information sur les mesures qui avaient été prises.

- la cote « a » a été attribuée à 37 employeurs concernant leurs progrès vis-à-vis des autochtones;
- la cote « a » a été attribuée à 24 employeurs concernant leurs progrès vis-à-vis des personnes handicapées;
- la cote « a » a été attribuée à 97 employeurs concernant leurs progrès vis-à-vis des membres des minorités visibles.

– 155 employeurs ont présenté, sur une base volontaire, des rapports décrivant des initiatives spéciales visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi. En outre, 100 employeurs ont assorti d'un résumé leur rapport statistique annuel exigé par la Loi;

- plusieurs employeurs ont signalé qu'ils avaient mis en oeuvre de nouvelles pratiques de recrutement en vue d'accroître la représentation des groupes désignés dans leur effectif visé par la Loi.

CHANGEMENTS POSITIFS

Durant l'année 1989, la croissance de l'effectif visé par la Loi est demeurée plus lente que la croissance de la population active canadienne. Malgré la faible croissance de l'emploi, on a pu noter une certaine amélioration en ce qui concerne les groupes désignés.

- La représentation déclarée de chacun des quatre groupes désignés s'est accrue depuis la dernière année de rapport :
  - la représentation des femmes est passée de 41,95 % à 42,55 %;
  - la représentation des autochtones est passée de 0,71 % à 0,79 %;
  - la représentation des personnes handicapées est passée de 1,69 % à 2,34 %;
  - la représentation des membres des minorités visibles est passée de 5,67 % à 6,68 %. Leur représentation est maintenant légèrement supérieure à ce qu'elle était dans la population active canadienne en 1986 (6,30 %).
- La croissance de la représentation des femmes, des autochtones et des membres des minorités visibles est due, en partie, aux activités de recrutement et de cessation de fonctions des employeurs. Pour ce qui est des personnes handicapées, la croissance de leur représentation découle largement d'une meilleure auto-identification.
- Les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles ont bénéficié d'une part plus grande des recrutements visant des postes à temps plein.
- Les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles ont bénéficié d'une part plus grande des promotions visant des postes à temps plein.
- La représentation des membres des groupes désignés s'est légèrement accrue dans plusieurs catégories professionnelles :
  - la représentation des femmes s'est accrue dans 8 des 12 catégories professionnelles;
  - la représentation des autochtones et des personnes handicapées s'est accrue dans 9 des 12 catégories professionnelles;
  - la représentation des membres des minorités visibles s'est accrue dans 11 des 12 catégories professionnelles.
- L'évaluation du rendement des employeurs a révélé le nombre d'employeurs qui ont fait état de progrès relativement aux groupes désignés :
  - la cote « a » a été attribuée à 141 employeurs concernant leurs progrès vis-à-vis des femmes;

exemple, des fonds spéciaux sont consentis pour réaménager le poste de travail des personnes handicapées participant à des programmes de formation, ou pour leur fournir du matériel sur bande sonore ou en braille. En outre, EIC assure l'accès au Service d'information sur les aménagements, ce qui permet aux employeurs disposés à embaucher des personnes handicapées de prendre connaissance et de profiter de l'expérience d'autres employeurs qui ont su prendre des mesures efficaces d'adaptation aux besoins des travailleurs souffrant d'incapacités.

Les membres des groupes désignés bénéficient également d'autres programmes et services. Par exemple, les projets Extension aident à surmonter les obstacles à l'emploi en s'assurant l'aide d'organismes communautaires en vue d'étendre les services d'emploi aux clients dont les besoins peuvent être mieux satisfaits par l'entremise de ces projets.

Les autochtones et la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre

Emploi et Immigration Canada et les communautés autochtones collaborent à l'établissement d'un partenariat efficace afin d'investir dans la formation et le perfectionnement des travailleurs autochtones afin qu'ils puissent accéder soit au marché du travail qui leur est propre, soit au marché du travail canadien dans son ensemble. Les autochtones sont d'accord avec les principes du partenariat - approuvés par le Groupe de travail chargé des programmes d'emploi et de la formation des autochtones - qui serviront de fondement à de nouvelles relations de travail entre eux et EIC. Les consultations entre EIC et les organisations d'autochtones ont pour objectif la mise en oeuvre de la nouvelle stratégie en avril 1991.

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)

La Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi canadienne sur les droits de la personne ont une relation complémentaire. Des exemplaires des rapports présentés à EIC par les employeurs sont communiqués à la CCDP et fournissent des renseignements importants sur la situation des groupes désignés au sein de certains organismes. La Loi sur les droits de la personne autorise la Commission à instituer une enquête lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire qu'il existe de la discrimination systémique. Des particuliers ou des organismes peuvent également déposer une plainte contre un employeur auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. En septembre 1990, des plaintes avaient été déposées contre 22 employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Intérêt à l'échelle internationale

La Loi sur l'équité en matière d'emploi offre une approche nouvelle et novatrice, tant au Canada qu'en Amérique du Nord, visant à constituer une population active représentative. Des représentants de plusieurs pays étudient la Loi qui se veut le modèle d'une méthode proactive pour ceux qui désirent réaliser l'égalité en matière d'emploi. Plusieurs représentants étrangers sont venus au Canada en vue d'étudier les programmes obligatoires d'équité en matière d'emploi. Le Canada joue un rôle de chef de file dans ce domaine au cours des réunions de l'Organisation de coopération et de développement économiques et reçoit de nombreuses demandes d'information et de consultation de toutes les parties du globe.

Dans le cadre du Programme, 1 350 organismes, représentant plus d'un million d'employés, ont signé une attestation d'engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Environ 720 d'entre eux sont sujets à une vérification de conformité; 141 ont été déclarés conformes alors que 202 autres sont en voie de vérification. Deux entreprises se sont vu retirer le droit de soumissionner des contrats fédéraux pour raison de non-conformité - l'une en 1988 et l'autre en 1989. Toutes deux ont été réinscrites sur la liste des soumissionnaires après avoir présenté des plans de travail acceptables et mis en place des programmes d'équité en matière d'emploi.

Initiatives d'Emploi et Immigration Canada

Le recrutement, la formation et le maintien d'une main-d'oeuvre hautement qualifiée bénéficient à la fois aux employeurs et aux employés. Emploi et Immigration Canada offre aux employeurs divers programmes de formation et les aide à planifier l'utilisation de leurs ressources humaines et à mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi. Les travailleurs peuvent profiter d'un éventail très étendu de programmes et de services, comme le counselling d'emploi et la formation, dans 499 Centres d'emploi du Canada et ont droit à des services itinérants dans près de 200 localités éloignées ou isolées situées un peu partout au Canada.

La Planification de l'emploi procure des emplois aux Canadiens et leur assure l'acquisition de compétences; ses activités visent particulièrement les membres des groupes désignés qui ne sont pas sur le marché du travail. Elle aide également les employeurs à s'assurer une main-d'oeuvre représentative en leur adressant des candidats qualifiés des groupes désignés. Cinq programmes sont disponibles :

- **Développement de l'emploi** qui fournit une expérience de travail aux chômeurs de longue date;

- **Intégration professionnelle** qui offre une formation aux personnes qui ont de la difficulté à s'intégrer au marché du travail ou à le réintégrer;

- le **Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre** aide les employeurs à former des travailleurs dans des professions qui sont actuellement recherchées ou qui le deviendront à l'avenir;

- **Acquisition de compétences** qui offre un recyclage aux travailleurs dont les emplois sont touchés par les changements technologiques ou l'évolution du marché; et

- **Développement des collectivités** qui encourage l'expansion des entreprises pour faire face aux besoins spéciaux des collectivités aux prises avec un chômage chronique élevé, à l'extérieur des grandes régions urbaines.

La nouvelle Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre est fondée sur la Planification de l'emploi, dont elle étend la portée, et elle fournira une aide très complète aux Canadiens cherchant à acquérir et à mettre à jour les compétences qui leur sont indispensables sur un marché du travail en pleine évolution.

Emploi et Immigration Canada reconnaît que les membres des groupes désignés ont des taux de chômage plus élevés et des salaires moyens plus faibles que le reste de la population active et qu'ils sont représentés de façon disproportionnée dans un éventail limité d'emplois. Il importe de s'attaquer aux problèmes de préparation à l'emploi auxquels se heurtent les groupes désignés et de les aider à se préparer à s'intégrer au marché du travail. Par conséquent, Emploi et Immigration Canada a entrepris un certain nombre d'initiatives afin d'aider les membres des groupes désignés à acquérir les compétences nécessaires pour accéder pleinement au marché du travail. Il a établi des objectifs pour la participation des groupes désignés à ses programmes et services réguliers et effectuera une évaluation des effets de ces programmes et services sur les membres de l'effectif qui appartiennent aux groupes désignés.

Plusieurs programmes d'Emploi et Immigration Canada prévoient des mesures spéciales visant à accroître la participation des groupes désignés. Par

Rapport annuel au Parlement

En vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration est tenu de déposer au Parlement un rapport annuel qui regroupe et analyse les données sur l'équité en matière d'emploi fournies par les employeurs, notamment le profil d'emploi des groupes désignés au sein de l'effectif visé par la Loi. Le premier rapport annuel, qui est fondé sur des renseignements fournis par 373 employeurs, a été déposé le 22 décembre 1988. Le deuxième rapport annuel, regroupant les renseignements sur l'année 1988 fournis par 374 employeurs, a été déposé le 13 décembre 1989. Le présent rapport contient des données tirées des rapports présentés par 368 employeurs.

Examen par le public

L'examen des rapports par le public est un mécanisme important dans l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les rapports d'équité en matière d'emploi soumis par les employeurs sont mis à la disposition du public dans des bibliothèques partout au Canada. On peut également en acheter des exemplaires en s'adressant à Approvisionnements et Services Canada. Pour savoir comment se procurer les rapports, on consultera la brochure intitulée « Où trouver les rapports des employeurs ».

Les représentants et les membres des groupes désignés analysent les rapports afin de déterminer les secteurs où existent des inégalités. Certaines associations collaborent avec des employeurs en vue d'accroître l'efficacité de leurs méthodes de recrutement. La diffusion publique des rapports des employeurs fournit également aux personnes et aux organismes les renseignements nécessaires en vue de déposer une plainte en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, lorsqu'il existe des indications raisonnables de discrimination systémique.

Cas de non-conformité

Un employeur, Execaire, n'a pas présenté son rapport d'équité en matière d'emploi pour l'année 1987 et il a fait l'objet d'une poursuite pénale. En février 1990, Execaire a plaidé coupable à l'accusation et a été condamné à payer une amende de 2 500 $ et les dépens de la cause. L'entreprise a soumis des rapports pour 1988 et 1989 et a fourni la preuve qu'elle met en oeuvre un programme complet d'équité en matière d'emploi.

Une poursuite a été intentée contre la société Dicom Communications Directes Canada Ltée, qui n'a pas présenté, le 1er juin 1989, son rapport pour l'année 1988. L'entreprise a cependant présenté ce rapport en décembre 1989. Elle a plaidé coupable à l'accusation et a été condamnée à une amende de 3 000 $ et aux dépens de la cause. Dicom Communications Directes Ltée a présenté son rapport sur l'année 1989 en juin 1990, et s'est engagée à mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

La société Canada Messenger Transportation Systems Inc. n'a pas soumis son rapport d'équité en matière d'emploi pour l'année 1989. Une poursuite pénale a été intentée.

Le Programme de contrats fédéraux

Emploi et Immigration Canada administre également le Programme de contrats fédéraux. Ce programme obligatoire d'équité en matière d'emploi s'adresse aux employeurs faisant affaire avec le gouvernement fédéral. Depuis octobre 1986, les entreprises comptant 100 employés ou plus qui soumissionnent des marchés fédéraux de 200 000 $ ou plus doivent s'engager par écrit à mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi. Elles doivent reconnaître et supprimer les obstacles artificiels à la sélection, au recrutement, à la promotion et à la formation des membres des groupes désignés et accroître la participation de ces groupes à tous les niveaux d'emploi.

INTRODUCTION

Contexte

La notion de l'équité en matière d'emploi fait partie des politiques gouvernementales au Canada. De plus en plus, les employeurs reconnaissent que le processus de planification de l'équité en matière d'emploi doit comporter l'établissement d'objectifs et d'échéanciers afin d'obtenir une représentation équitable des groupes désignés dans leurs effectifs. Cela comporte non seulement la détermination et la suppression des obstacles à l'emploi et des pratiques discriminatoires, mais encore l'application de mesures spéciales et d'aménagements adaptés aux différences.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi

La proclamation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, en 1986, pose un jalon dans l'histoire du Canada. Cette loi, l'une des premières du genre au pays et dans le monde, prévoit que les employeurs visés doivent mettre en oeuvre des programmes garantissant une représentation et une participation équitables dans leurs effectifs, des membres des quatre groupes désignés et présenter un rapport annuel de leurs résultats.

Le Programme de contrats fédéraux, également mis en place par le gouvernement fédéral en 1986, s'applique aux fournisseurs de biens et services du gouvernement fédéral. Ces entrepreneurs doivent adopter des mesures propres à atteindre et à maintenir une main-d'oeuvre qui soit représentative et équitable.

Vérification des rapports des employeurs

Pour le compte du Ministre, la Direction générale de l'équité en matière d'emploi reçoit annuellement les rapports des employeurs et procède à leur vérification et ratification de conformité à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et au Règlement qui s'y rattache. Les employeurs peuvent effectuer des modifications ou soumettre des documents supplémentaires. Lorsque les corrections sont présentées après la date d'impression, les rapports sont disponibles auprès de la Direction générale de l'équité en matière d'emploi.

Système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi

Afin d'aider les employeurs à s'acquitter de leur obligation de présenter un rapport, Emploi et Immigration Canada a mis au point un système informatisé de préparation et de mise à jour des rapports. Le Système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi a été communiqué à tous les employeurs régis par le gouvernement fédéral l'hiver dernier. Plus d'un tiers des employeurs ayant présenté leur rapport statistique annuel pour l'année 1989 ont utilisé ledit système. La responsabilité de fournir des renseignements exacts et complets incombe toujours à l'employeur. Cependant, l'utilisation du système informatisé a permis la présentation de rapports plus précis, diminuant ainsi le besoin d'apporter des modifications. Un système similaire sera bientôt disponible pour les employeurs assujettis au Programme de contrats fédéraux.

Préparé par les Affaires publiques et la Direction générale de l'équité en matière d'emploi

Si vous désirez d'autres exemplaires du rapport annuel, veuillez communiquer avec :

Centre de renseignements
Emploi et Immigration Canada
140, Promenade du portage
Hull (Québec)
K1A 0J9

Tél.: (819) 994-6313

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990

Nº de cat. MP1-4/1990

ISBN 0-662-57953-4

Si vous désirez obtenir une cassette audio du présent rapport annuel, veuillez communiquer à l'adresse suivante :

Centre de renseignements
Emploi et Immigration Canada
140, Promenade du portage
Hull (Québec)
K1A 0J9

Tél.: (819) 994-6313

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

Introduction 1

Changements positifs 5

1. Mesures qualitatives et manifestations de bonne foi 7

2. Le contexte 17

3. Profils des groupes désignés 27
   Les femmes 29
   Les autochtones 39
   Les personnes handicapées 51
   Les membres des minorités visibles 63

4. Évaluation des résultats des employeurs 75

Examen de l'application de la Loi - 1991 93

Annexe A : Notes sur les données A-1

Annexe B : Tableaux : Les Groupes désignés dans la population active canadienne B-1

Annexe C : Employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi C-1

En 1991, conformément à ce que prescrit la Loi, un comité parlementaire procédera à l'examen des dispositions et de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En prévision de cet exercice, nous avons diffusé un document de travail et demandé aux employeurs, aux syndicats et aux groupes désignés de nous faire part de leurs observations. Nous avons également tenu plusieurs séances de travail auxquelles ont participé des personnes représentant des organisations et des associations nationales, provinciales et locales provenant des diverses régions du pays.

Je voudrais remercier les personnes qui nous ont communiqué leurs observations et leurs suggestions concernant les améliorations qu'il pourrait être utile d'apporter à la Loi. Je tiens également à souligner l'importante contribution de ceux et celles qui ont participé aux séances de travail, afin d'échanger des renseignements et des points de vue.

Avec ma très haute considération,

Monique Vézina

Ministre d'État
à l'Emploi et à l'Immigration

CANADA

Minister of State
for Employment and Immigration

A Son Excellence
Le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,

J'ai le grand plaisir de déposer au Parlement le Rapport annuel de 1990 sur l'équité en matière d'emploi. Cette Loi, promulguée en 1986, vise à réaliser l'égalité en milieu de travail.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi reconnaît le principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert plus qu'un traitement identique des personnes, mais aussi la mise en oeuvre de mesures spéciales et d'aménagements adaptés aux différences. C'est dans cet esprit et aussi dans le but d'offrir aux Canadiens et aux Canadiennes une meilleure appréciation des activités requises afin de mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi que nous avons inclus dans le présent rapport, un chapitre servant à exposer les initiatives et les mesures prises par les employeurs pour constituer une main-d'oeuvre plus représentative des groupes désignés.

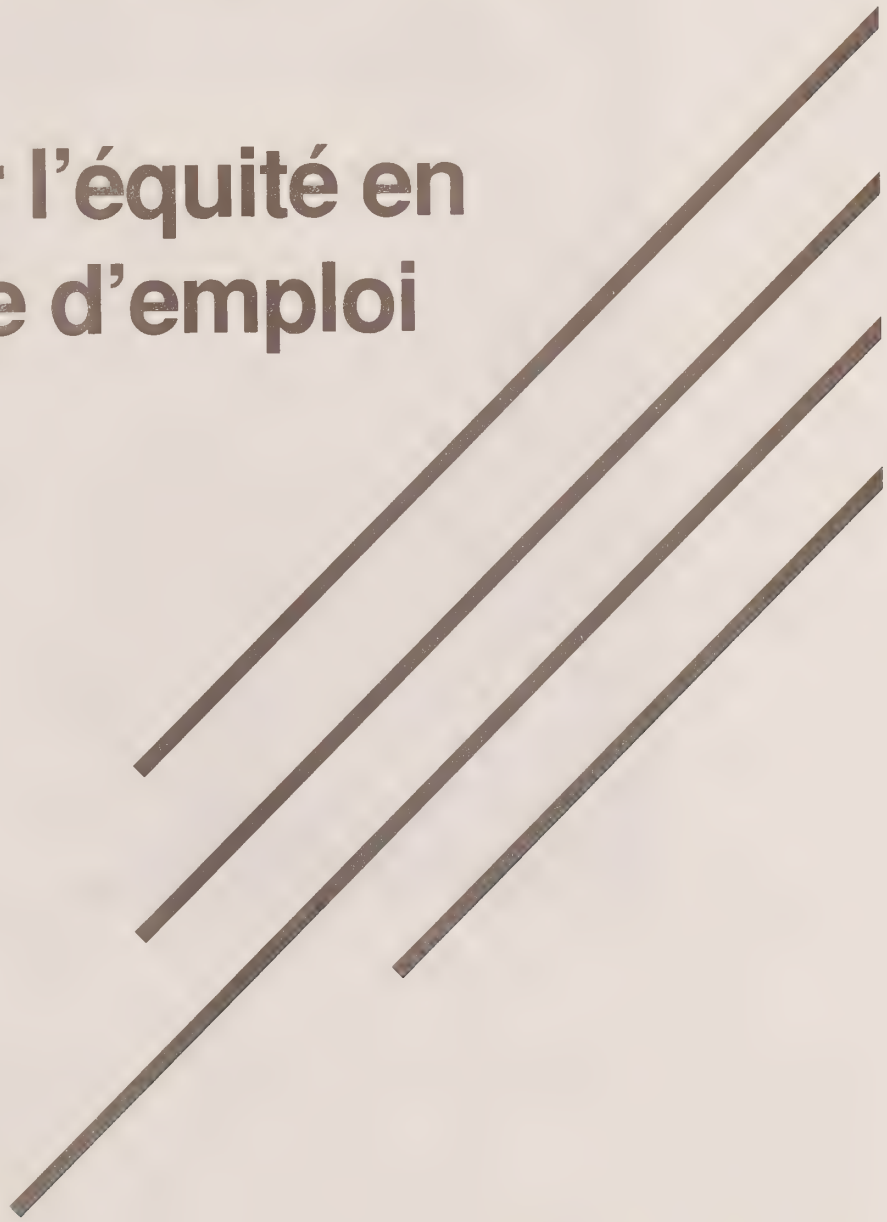
Nous en sommes maintenant arrivés à un moment important de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les employeurs en sont à leur troisième rapport statistique annuel. En examinant ces données, nous constatons que des progrès notables sont enregistrés dans certains secteurs. Malheureusement, les résultats tardent à venir dans d'autres secteurs. Les renseignements dont nous disposons seront utiles lorsqu'il s'agira d'évaluer l'efficacité de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.



Monique Vézina
Ministre d'État à l'Emploi et à l'immigration

Rapport annuel 1990

Loi sur l'équité en matière d'emploi



LM-119/11/90

Emploi et Immigration Canada

Employment and Immigration Canada

Rapport annuel 1990

Loi sur l'équité en matière d'emploi

Équité en matière d'emploi

Canada

CA1
MI
-E 52

...ment and ...ion Canada
Emploi et Immigration Canada

Annual Report

Employment Equity Act

1991

Government Publications

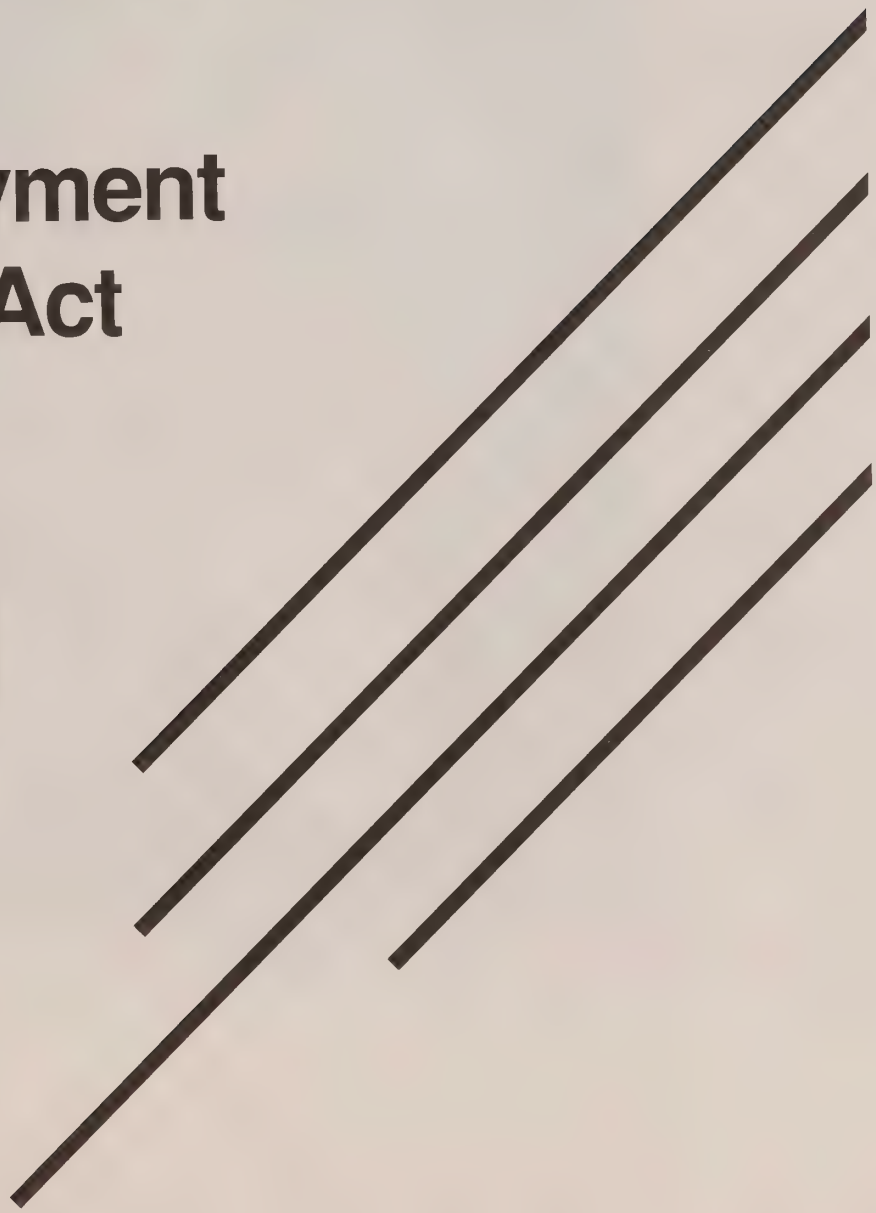
Employment Equity

Canada

Annual Report

Employment Equity Act

1991



LM-185/11/91



Monique Vézina
Minister of State for Employment and Immigration

Minister of State
for Employment and Immigration

CANADA

Ministre d'État
à l'Emploi et à l'Immigration

His Excellency
The Governor General of Canada

May it please your Excellency:

It gives me great pleasure to table in Parliament the 1991 Annual Report on Employment Equity. This is now the fourth year for which the results of employers subject to the Act have been available.

The Employment Equity Act recognizes that implementing employment equity requires special measures and the accommodation of differences. In that spirit, and in order to provide Canadians with a better understanding of the activities needed to implement an employment equity program, the present report contains information on the qualitative measures taken by employers to achieve a work force that is more representative of designated groups.

We are at an important stage in the implementation of the Employment Equity Act. This fall, a Parliamentary Committee was established to undertake a comprehensive review of the provisions and operation of the Employment Equity Act. In preparation for the review, a series of public consultations have been undertaken in the past year. In this process, I have heard a range of views expressed on ways to make the Employment Equity Act more effective. I look forward to the results of the review as the next step towards the achievement of an equitable work force.

Equity in the workplace is essential not only for the realization of social justice and fairness, but also for the economic prosperity for Canada as a whole. Only through the full participation of all Canadians in the labour force, and by drawing on the broad range of skills and talents available, will Canada be in a position to compete successfully in the global market economy.

Respectfully submitted,

Monique Vézina

Ottawa, Canada K1A 0J9

TABLE OF CONTENTS

PAGE

Introduction 1

Summary of Changes 5

1. Qualitative Measures and Good Faith Efforts 7

2. Setting the Context 13

3. The Designated Groups Profiles 19
   Women 21
   Aboriginal Peoples 25
   Persons with Disabilities 31
   Members of Visible Minorities 37

4. Assessment of Employers' Results 43

Parliamentary Review of the Employment Equity Act 57

Appendix A: Notes on Data A-1

Appendix B: Tables: The Designated Groups in the Work Force under the Act B-1

Produced by Public Affairs and
the Employment Equity Branch

If you require additional copies of this
annual report, please contact:

Public Enquiries Centre
Public Affairs Branch
Employment and Immigration Canada
140 Promenade du portage
Hull, Québec
K1A 0J9

Tel.: (819) 994-6313

If you require an audio-cassette of
this annual report, please contact:

Public Enquiries Centre
Employment and Immigration Canada
140 Promenade du portage
Hull, Québec
K1A 0J9

Tel.: (819) 994-6313

© Minister of Supply and Services Canada 1991

Cat. No. MP1-4/1991

ISBN 0-662-58683-2



INTRODUCTION

Employment Equity is generally recognized as good social policy. Most people would agree that it is unjust to have a society in which particular groups are denied employment opportunities and benefits for reasons unrelated to ability. Employment equity is also good economic policy because it contributes to competitiveness and economic prosperity. In a rapidly changing environment that is characterized by the globalization of markets and an accelerating pace of technological change, employers must foster organizational cultures in which people are important and innovation and excellence are nurtured. A commitment to employment equity helps create such an organizational culture by recognizing that people are the single most important resource to the firm. Employment equity encourages the principles of sound human resource management and promotes diversity in the workplace. The cultures, values and skills which diversity contributes to a firm enhances its ability to recognize opportunities and solve problems.

Federal Employment Equity Programs

In 1986, the federal government announced three mandatory employment equity programs. The first, the Employment Equity in the Federal Public Service, is administered by the Treasury Board. Two other programs include the Legislated Program, or the **Employment Equity Act**, and the **Federal Contractors Program**. They apply to the private sector. Both are administered by Employment and Immigration Canada. Employment equity involves the establishment of goals and timetables to achieve an appropriate representation of designated groups. It involves not only identifying and eliminating employment barriers and discriminatory practices, but also instituting special measures and accommodating differences.

The **Employment Equity Act**, proclaimed in 1986, represents a milestone in Canadian history. One of the first of its kind, the legislation requires employers covered by the Act to implement programs which will help to ensure that members of the four designated groups (women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities) achieve equitable representation and participation in the work force. It also requires employers to report annually on the results of these programs. This Act applies to employers employing 100 or more employees in federally regulated activities such as banking, interprovincial transportation and communications.

The **Federal Contractors Program**, also introduced by the federal government in 1986, applies to suppliers of goods and services to the federal government. This program requires federal contractors to achieve and maintain a fair and representative work force.

Verification of Employer Reports

On behalf of the Minister, the Employment Equity Branch of Employment and Immigration Canada receives annual employers' reports and validates them. The Branch determines whether or not employers are reporting in compliance with the Employment Equity Act and Regulations. Employers can submit additional documentation or clarification. In some instances, corrections are received too late for printing. In these cases, the report is available on request from the Employment Equity Branch.

Employment Equity Computerized Reporting System

To help employers fulfill their reporting obligations, Employment and Immigration Canada has designed a computerized tracking and reporting system. The Employment Equity Computerized Reporting System was distributed to all federally regulated employers two years ago. For the 1990 reporting year, over 45% of these employers used the system to produce their annual statistical reports. The increased use of the computerized reporting system has resulted in more accurate reporting and less need for amendments. A similar system is now available to employers covered by the Federal Contractors Program.

Annual Report to Parliament

The Employment Equity Act requires that the Minister of Employment and Immigration table in Parliament an annual report which consolidates and analyzes the employment equity data submitted by employers. These include the employment equity profile of designated groups in the federally regulated work force. The first annual report covering 373 employers was tabled in 1988. The second and third annual reports consolidated 374 and 368 employers' reports, respectively. This year's report consolidates data from 361 employer reports.

Public Scrutiny

Public scrutiny is an important mechanism for enforcing the Employment Equity Act. The employment equity reports filed by individual employers are available for public inspection at libraries across Canada. Copies can also be purchased from Supply and Services Canada. The pamphlet "Where to Find Employers' Reports" provides further information on how to obtain employment equity reports.

Public access to employers' reports is valuable for several reasons. Employers can compare their rates of progress to that of other companies. By having access to these reports, designated group members and organizations can analyze the reports to identify areas of inequity. Some organizations use information in the reports as a basis for working with employers to increase the effectiveness of their recruiting. Public disclosure of each employer's report also provides individuals and organizations with the information they need to initiate a complaint under the Canadian Human Rights Act in instances where there is reasonable evidence of systemic discrimination.

Compliance Cases

On June 18, 1991, Canada Messenger & Transportation Systems Inc., of Winnipeg, pleaded guilty to the charge of failing to file its 1989 Employment Equity Report before June 1st 1990 and was sentenced to a fine of $1,600. On passing sentence, the court took into consideration as a mitigating factor, the fact that the employer had filed its 1989 report before the trial.

On October 31, 1991, Murray Hill Limousine Services Ltd., of Montreal, pleaded guilty to the charge of failing to file its 1989 Employment Equity Report. The employer was sentenced to a fine of $3,000.

For the 1990 reporting year, all employers subject to the Act filed their reports. Six employers did not meet all the requirements of the Act, due to unusual circumstances. These reports were identified with a special note on the top cover of the reports before they were made available to the public.

The Federal Contractors Program

As noted earlier, the Federal Contractors Program is administered by Employment and Immigration Canada (EIC). This mandatory employment equity program is directed toward employers who do business with the federal government. Since October 1986, organizations with 100 or more employees who bid on government contracts of $200,000 or more have been required to certify their commitment to implementing an employment equity program. Contractors must identify and remove artificial barriers to selecting, hiring, promoting and training members of the designated groups, and they must increase the participation of designated groups at all levels of employment.

Under the program, 1,358 organizations representing over one million employees have signed certificates of commitment to employment equity. Some 872 employers are currently subject to compliance review.

Of those, 250 have been found in compliance and another 205 are still under review. In the past year, EIC has carried out follow-up reviews to examine the results reported by employers. To date, nine follow-up reviews have been concluded, and 13 are continuing. The right to bid on government contracts was withdrawn from two contractors found in non-compliance — one in 1988 and the other in 1989. Since then, both companies have submitted acceptable work plans and introduced programs to achieve employment equity. As a result they have been reinstated on the bidding source list.

Employment and Immigration Canada Initiatives

EIC provides a range of employment-related programs to encourage and support employment equity initiatives of employers and workers. For example, through the Employment Equity Branch and Regional Employment Equity Consultants, EIC provides employers with technical advice, information and tools to help them develop and implement programs and fulfil their reporting requirements. Employers are provided with comprehensive data on the availability of designated group workers in the Canadian work force. Employers, designated group associations and other stakeholders are also provided with training, materials, information and guidance to assist them in reducing barriers to employment for designated group members and in making full use of EIC programs and services.

Various employer-oriented programs assist in human resource planning and implementing employment equity. When appropriate, employers also receive financial assistance in training employees. Worker-oriented Programs consist of a wide variety of services that benefit workers, such as employment counselling and training. Information may be obtained either at one of the 499 Canada Employment Centres, or itinerant services that visit nearly 200 remote or isolated communities across the country.

The Canadian Jobs Strategy provides jobs and skills to Canadians, particularly those on unemployment insurance and designated group members who are unemployed. The Canada Employment Centres also help potential employees from designated groups to learn about job opportunities through EIC job boards. Some positions on these boards may state a preference for qualified applicants from designated groups.

Beginning in 1991, EIC gradually began introducing a new Employment Program and Service Framework. The new Framework forms an essential part of the Labour Force Development Strategy. It consolidates all the employment services offered by the Canadian Jobs Strategy. Four programs are available under the Framework:

- **Information and Special Initiatives: Working with Client Partners and the Community** brings together EIC's front-line CEC services. They include Labour Exchange (a clearing house for information on job vacancies), Service Needs Determination, Labour Market Information and the research activities of the former Innovations Program.

- **Employability Improvement: Assistance to Workers** helps worker clients overcome their disadvantages in the labour market through training, counselling and other means.

- **Labour Market Adjustment: Working with Employers** encourages employer clients to assume primary responsibility for skills training and human resource adjustment in the workplace. EIC assistance is offered in training design and human resource planning. When appropriate, the program shares the cost of training for an employer's staff.

- **Community Development** assists communities experiencing high unemployment to become self-sufficient by increasing employment opportunities in these communities.

EIC recognizes that the four designated groups have higher unemployment rates and lower average wages than the rest of the work force, and that they are disproportionately represented in a narrow range of occupations. Therefore, it is important to try to solve the pre-employment problems of designated group members in order to help them prepare for the labour market. Accordingly, EIC has a number of initiatives to help designated group members acquire the skills they need to gain full access to the labour market. It

has set goals for the participation of designated groups in its regular programs and services, and will assess the effects of these programs on the designated-group work force.

Several EIC programs are aimed at increasing the participation of designated groups. For example, some programs provide funds to employers who hire persons with disabilities participating in the Canadian Jobs Strategy training programs. These funds are used to modify the work site or provide materials on audio cassette or in Braille. In addition, EIC provides funding to the Job Accommodation Network. The Network enables employers interested in hiring persons with disabilities to review the case histories of other employers who have successfully accommodated workers with disabilities.

Other programs and services also benefit members of designated groups. For example, Outreach/Employment Assistance projects help overcome employment barriers by enlisting the aid of community-based organizations to extend employment services to clients whose needs may be better served through these projects.

The announcement of the Canadian Labour Force Development Board is a milestone in the development of labour market policies in Canada. The Board's main role is to advise and make recommendations to the Minister of Employment and Immigration on federal training activities and human resource development. The Board represents a vehicle for governments to work with business, labour, social action groups and training providers to deal with training and human-resource issues. Representatives of designated groups participate to ensure that their concerns are heard. The move to establish the Board came from the labour-market partners themselves. It is the result of widespread consultations among representatives of business, labour, social action groups and training providers, under the auspices of the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC).

Among the issues which the Board will address are the development of a training culture among all labour-market partners, standards for skills training and certification to promote access to jobs and portability of skills, standards of equity and access to training programs, guidelines on the allocation of funds for skills training, links between education and training systems, sectoral and community training initiatives and high-quality counselling services.

Parallel consultation processes were undertaken between EIC and the Aboriginal peoples through the *Pathways to Success* document that led to the formation of the National Aboriginal Management Board. Regional boards are expected to become operational during 1992-93. These boards will ensure that training and other human resource development activities are managed with direct input from Aboriginal peoples.

The Canadian Human Rights Commission

The Employment Equity Act and the Canadian Human Rights Act serve a complementary function. Copies of employers' reports filed with EIC are sent to the Canadian Human Rights Commission and provide valuable information on the status of designated groups within particular organizations. Under the Canadian Human Rights Act, the Commission has the authority to initiate an investigation where there are reasonable grounds to believe that systemic discrimination exists. Individuals or organizations may also file a complaint with the Human Rights Commission against an employer. As of October 1991, complaints have been filed against 32 employers subject to the Employment Equity Act.

International Interest

The Employment Equity Act exemplifies an approach to achieving a representative work force that is new and innovative in Canada and North America. Representatives of many other countries are also studying the Act as model legislation representing a proactive approach to achieving equality in employment. Several delegations have come to Canada to study our mandatory programs. Canada also plays a lead role in discussions about employment equity at meetings of the Organization for Economic Co-operation and Development, and numerous requests for information and consultations have been received from countries around the world.

SUMMARY OF CHANGES

Many employers reported that their business operations had been adversely affected by the downturn in the Canadian economy during 1990. This economic downturn was reflected in the substantial decline in employment opportunities reported for the work force covered under the Act during the year. Nevertheless, there were indications of improvement for each of the designated groups.

- Women increased their representation from 42.53% to 43.74%.

- Aboriginal peoples increased their representation very slightly from .79% to .85%.

- The representation of persons with disabilities changed very little, increasing very slightly from 2.34% to 2.39%.

- Members of visible minorities increased their representation from 6.67% to 7.09%. Their representation is now slightly greater than it was in the Canadian labour force in 1986 (6.3%).

- The net effect of hiring and termination activities of employers contributed to increasing the representation of women, aboriginal peoples and members of visible minorities.

- Women and aboriginal peoples had an increased share of full-time hirings.

- Women, aboriginal peoples, persons with disabilities and Members of visible minorities had an increased share of full-time promotions.

- The representation of the designated groups increased in several occupational groups:

  - The representation of women increased in 11 out of 12 occupational groups.

  - The representation of aboriginal peoples increased in 8 out of 12 occupational groups.

  - The representation of persons with disabilities increased very slightly in 10 out of 12 occupational groups.

  - The representation of members of visible minorities increased in 10 out of 12 occupational groups.

- The chapter Assessment of Employers' Results indicates which employers improved the situations of the designated groups in the past year through hirings and promotions. These employers were given an "a", as noted below:

  - 129 employers received an "a" for the progress of women.

  - 39 employers received an "a" for the progress of aboriginal peoples.

- 28 employers received an "a" for the progress of persons with disabilities.

- 87 employers received an "a" for the progress of members of visible minorities.

– In a special report outlining employers' initiatives in support of employment equity, many employers continued to highlight special recruitment initiatives aimed at reaching and attracting members of designated groups.

– Several employers also indicated the importance of building partnerships with universities, colleges and other interested stakeholders to increase the representation of designated groups.

QUALITATIVE MEASURES AND GOOD FAITH EFFORTS

Introduction

This chapter highlights the strategies that federally regulated employers are following to implement their employment equity programs. All employers who are subject to the Employment Equity Act are obligated to correct the disadvantages in employment traditionally faced by designated groups. To comply with the Employment Equity Act, it is expected that employers undertake a process to manage change. In doing so, employers must develop detailed action plans which contain specific support programs and special measures (generally called qualitative measures) to increase the representation of designated groups.

This chapter presents information from employers' executive summaries that form part of the annual statistical reports. As well, the chapter includes information volunteered by employers describing special corporate initiatives to accelerate change and remedy underrepresentation. These initiatives are grouped according to six broad categories:

Recruitment Systems

Corporate initiatives and programs to broaden the recruitment pool and increase representation of designated group members.

Training and Development

Initiatives aimed at promoting and improving the occupational distribution of designated group employees.

Reasonable Accommodation

Employment policies, practices and support mechanisms intended to accommodate differences of designated group employees.

Creating an Equity Environment

Activities that foster a work environment which is conducive to employment equity.

Communication

Communication strategies that contribute to achieving a positive equity environment.

Constraints

Constraints and restrictions reported by employers that have affected their employment equity programs.

1. Recruitment Systems

Employers report that outreach recruitment activities have been one of the most significant strategies for reaching and attracting members of designated groups. Several employers have attributed the hiring of designated group members to direct referrals from community organizations and agencies representing designated groups. These referrals have occurred as a result of efforts to strengthen and build on established relationships.

Many employers have organized pre-employment courses and information interviews in an effort to broaden recruitment and attract candidates from designated groups. One employer, in transportation,

developed sample test books for job applicants so they could become familiar with tests pertinent to the industry. Other employers developed pamphlets and brochures on interviewing techniques. Another employer in the communications industry conducted information sessions specifically for designated group candidates. This employer provided information about the organization and jobs within the company and provided counselling on resumés, interviews and careers. This employer reported that four persons with disabilities and one aboriginal person had been hired as a result of the 36 information interviews which were part of this initiative.

One employer in the mining industry developed pre-employment courses in conjunction with an educational institution and with support from Employment and Immigration Canada. This course was designed to assist Saskatchewan northerners of aboriginal descent to qualify for entry level jobs in the employer's northern operations. Graduates of the program are being offered employment as vacancies occur.

Most employers reported their continued participation in several recruitment-oriented activities at job fairs and career days in educational institutions at all levels. These efforts included making presentations in schools to encourage designated groups to pursue studies in industry-related fields and attending seminars and conferences on recruitment and employment equity. To increase the visibility of their recruitment activities, an employer in the communications industry produced a recruitment video to be shown in universities and colleges. These activities took place at the local, regional and national levels.

Because many jobs require specified educational levels, one employer developed an interesting approach to attract future employees:

- In conjunction with an educational institution and several Boards of Education, one employer in the communications industry participated in a one-week summer "Engineering Camp" for female grade 11 students where they were provided with hands on experiments in engineering. The employer saw this as a long term initiative and future plans include investing time at the curriculum level. A similar program at the elementary school level is also planned.

To increase the success rate of designated group applicants, employers have continued to participate in various internship programs. Several of these employers reported the significance of building partnerships with university and college institutions and other stakeholders in an effort to develop internship and work placement programs. For example:

- The major banks participated in a four-month bridging program focusing on native employment. The program provided students with combined classroom and specialized customer service and teller skills training. One bank reported hiring four aboriginal persons from this program.

- Some employers in the telecommunications industry developed a partnership with an association representing native business. A one-year, cost-shared program provided work experience and developed additional skills for the participants. Although in one case a student left to pursue another field of study, these employers found the program to be a positive experience. They reported to have learned a great deal about the difficulties faced by native people with regard to seeking and retaining employment.

- One employer, in broadcasting, formed a partnership with a national non-profit organization dedicated to training people with physical disabilities to enter the labour force. The employer will continue to provide these people with opportunities for work experience.

- In conjunction with a municipal school board, one employer in the industrial chemical industry provided a cooperative employment program for five students with mental disabilities. The program was held throughout the school year and in the summer.

- Another employer, in broadcasting, started a radio apprenticeship program for Black Nova Scotians to assist them in becoming qualified radio broadcasting professionals. This employer provides tuition,

summer employment and guarantees students employment when they successfully complete the program.

- In support of aboriginal employment, one Crown corporation in water transportation has reported that a tripartite committee has been established with two Band Councils to bring more aboriginal people into the company's work force.

- One employer, in broadcasting, is developing a program in conjunction with a post-secondary educational institution to train qualified disabled persons to work in the fields of broadcasting and journalism.

The efforts of some employers in the area of recruitment have been recognized and publicly acknowledged. For example, in 1990, CN placed second in FRAPPE's (les Femmes regroupées pour l'accessibilité aux pouvoirs politique et l'économique) annual review of policies and actions undertaken to hire and promote women. As well, they received an award from ManMark Consultants for the "pioneering creativity" they put into hiring and integrating minorities. The Royal Bank received the Whipper Watson Award, from the Canadian Rehabilitation Council for the Disabled, for their efforts to hire and integrate people with disabilities into their work force.

2. Training and Development

Employers continue to reinforce their human resource planning by providing ongoing training for managers and supervisors through workshops and seminars. The subjects include corporate and individual accountability for employment equity and the recruitment, placement, retention and accommodation of designated group employees.

Some employers have reported working more closely with union representatives to improve job opportunities for designated group employees. Joint initiatives have included literacy training, academic upgrading and technical skills training. For example, in a joint commitment undertaken in August 1990, an employer and the Telecommunications Workers Union signed a letter of agreement. The agreement allows employees who do not have a technical background to bid on one out of six job postings in the craft area, providing they have passed the company's pre-craft qualifications test. This initiative has expanded opportunities for women to move into this traditionally male-dominated area. The employer reports that of the 156 employees who moved from non-craft to craft positions in 1990, 51% were women.

Training and development programs were designed and expanded to increase the upward mobility of designated group members. A number of employers have established bridging and apprenticeship programs to enable women to develop technical and life skills which they need to increase their representation in nontraditional occupations. For example, a bridging program sponsored by an employer in the pipeline industry has enabled a female clerical worker to move into a professional/technical position. Another employer undertook a training partnership with an Indian Band to train its members in basic grain elevator management. Some employers in the telecommunications and broadcasting industries have reported using community television channels to train people with disabilities in journalism and presentation skills.

In 1990, external recruitment decreased due to economic constraints, and this has prompted many employers to concentrate on developing and training their existing designated group employees — i.e., improving their career planning skills and helping them to become better prepared for promotion.

3. Reasonable Accommodation

Employers have described reasonable accommodation as primarily for persons with disabilities, for employees with family responsibilities and for women in nontraditional occupations.

Most employers reported that providing a barrier-free working environment and access to work sites was a major consideration in accommodating physically disabled employees. Many buildings underwent structural changes to make them wheelchair accessible and new buildings were built according to Canadian Standards Association (C.S.A.) barrier-free standards. This involves lowering counters, widening

doorways and installing lifts and elevators. In fact, some employers were recognized for their efforts in this area. In the communications industry, for instance, Bell Canada was presented with the 1990 Corporate Award from the Canadian Foundation for the Physically Disabled. At the 1990 Design Competition, Rogers Cable TV Limited received an award for excellence in barrier-free design from the American Society of Interior Designers.

Employers also reported setting up employee rehabilitation programs geared to employees who are temporarily disabled, returning from sick leave, or are restricted in the type of work they can perform because of a permanent disability. Some employers have established modified work programs with easier workloads and shortened days. In one case, an employee was set up to work at home. Those employees who could not be accommodated in their own jobs either changed jobs, were transferred, or relocated to other positions. As well, employers reported that they had improved parking facilities and provided technical aids or special equipment to enable employees to perform their duties.

The technical aids and equipment that employers provided to their visually impaired employees include: state-of-the-art, voice-activated computer software systems such as "DragonDictate" (installed by a financial institution), the OPTELEC TV Magnifier, copy readers that transfer information from paper onto voice, vision scanners and large print software. Other initiatives have included pre-recording information on audio cassette and providing text in Braille.

One employer reported that an employee in the telecommunications field became the chair of a new national audio service which allows visually impaired Canadians to access the print media for the first time. Volunteer television personalities read newspaper stories for this service.

For hearing impaired employees, employers have installed telephone devices for the deaf and have used sign language interpreters during training and orientation sessions and staff meetings. In some instances employers have made sign language courses available to employees.

Some employers have focused on child care when accommodating the family needs of employees. A Crown corporation reported the reimbursement of child care costs for those employees who travel extensively in their job. Another Crown corporation introduced flexible working hours to help employees to deal with the competing demands of work and family.

The accommodation measures for women range from family benefits packages to improved maternity leave policies which include the redeployment of pregnant workers in computerized video display areas. A proactive initiative reported by an employer in bus transportation allows female bus drivers to bring their own children on board provided that safety precautions are observed. Other employers report that they have modified facilities such as washrooms, showers, sleeping quarters and lockers to accommodate women working in traditionally male-dominated jobs.

Other initiatives that are being implemented by employers include accommodating the religious and cultural needs of employees as well as providing alternative work schedules, workplaces, part-time work and job sharing.

4. Creating an Equity Environment

Employers reported that they had taken a number of steps to foster an awareness of employment equity and to develop a conducive organizational climate.

Employers also reaffirmed their procedures for handling human rights and sexual harassment complaints. Company policies and procedures for handling these complaints were communicated to employees. One employer developed an advisory group made up of designated group employees who meet to discuss issues of concern, and matters relating to employment equity.

Some employers administered a questionnaire on the effectiveness of employment equity within their corporations to all designated group employees. This exercise resulted in recommendations which senior management approved for future implementation.

Employers also described the steps they have continued to take to improve the quality of life for members of designated groups. These steps have included an array of counselling services for employees as part of a rehabilitation process to allow them to carry out different job duties and work flexible hours. Another employer offered a course on a pilot basis to assist employees from other language backgrounds in improving their pronunciation. Several employers have also reported that they are developing workshops and seminars on how to manage cultural diversity in the workplace. These workshops are designed to foster a positive working environment for designated group employees.

5. Communication

Employers have demonstrated much creativity in the types of communication initiatives they have carried out to support their employment equity programs. Employers described the importance of intensifying communication efforts to further sensitize their work force to employment equity issues. Most employers continue to describe these initiatives according to internal and external communication activities.

Internal Communication

Awareness, information and training sessions continued to be widely used among the federally regulated work force. These sessions took the form of multicultural workshops and training seminars for managers and supervisors on the implementation of employment equity. Some employers described various specialized information seminars on designated groups held for their employees. Formats for the seminars included mini-conferences, lunch-time conferences and more formal training seminars. Employers continued to sponsor and actively participate in special events aimed at changing attitudes toward persons with disabilities.

Some employers have established a network of employment equity co-ordinators whose job it is to facilitate direct communication of equity issues within their organizations. Other employers have held focus group sessions with particular designated groups to discuss concerns about their integration into the corporate work force.

Some employers established joint union-management communication initiatives to support employment equity by conducting awareness sessions for employees and union stewards.

Marketing and public relations techniques continued to be a popular method of promoting employment equity. Posters, articles in company newsletters, pamphlets, brochures, profiles of employees which included designated group members and videos were all used for this purpose. Some employers made presentations to employees joining the company to acclimatize them to an employment equity environment.

External Communication

Several employers took part in activities to increase public awareness of employment equity by participating in symposia with cultural organizations. Four Crown corporations formed a consortium and produced three videos. Two of the videos portray designated group employees who talk about their working lives and make suggestions for accommodation. The third centres on the workplace experiences of persons with disabilities.

Employers in the broadcasting industry continue to influence the general population toward employment equity "in action" by the presence of representative role models to the public. These include, but are not limited to, certain weekly programs and documentaries depicting the lives and experiences of designated groups. One such weekly program, Disability Network, was developed in Toronto by the Canadian Broadcasting Corporation and The Centre for Independent Living in Toronto Inc. It is a 30 minute weekly current affairs show focusing on disability issues and is produced and hosted by people with disabilities. This program has been recognized as a valuable contribution toward the integration of persons with disabilities and has received three awards. They include: Into the Mainstream - ACTRA, International Festival of New York-Social Issues/Current Events Series, and the B'Nai Brith Media Human Rights Award.

6. Constraints

Most employers cited the economic recession as the major factor restricting the successful implementation of employment equity. To offset the negative effect that the recession has had on a company's business, many employers reorganized their corporate structure, cut budgets and reduced their work force. The recession's effects on the business world have led employers to follow many courses of action including hiring freezes, lay-offs, early retirement incentive plans, and closures or sales of offices or divisions. The recession created a ripple effect where the hardships of some federally regulated businesses affected support or service companies. For example, the financial distress, cut-backs and closures of four airlines adversely affected a ground handling service company. As well, the recession and ensuing lay-offs affected employment equity initiatives in other ways. Some employers curtailed employee recruitment and promotions. Instead, they concentrated on maintaining the positions of current employees with vacancies being filled by staff on lay-off status.

Many employers report that they have staffing requirements which tend to exclude members of designated groups. For some employers there is a general shortage of qualified applicants and a severe shortage of applicants from designated groups. For instance, the broadcasting industry experiences difficulties in finding designated group members who are trained and qualified in the broadcast field. Information from educational institutions indicates that enrolment of target groups in this field is low. Other constraints reported to limit efforts to recruit designated group members are requirements for special certification and training, medical standards and physical requirements (Health and Safety Standards), and the Official Languages Act.

Conclusion

The year 1990 proved to be a challenging one for employers in many ways. In spite of the obstacles that they had to face, employers demonstrated proactive and innovative strategies in their quest for attaining a representative work force. Most employers conclude that meaningful change in the composition of their work force is incremental and that initiatives set in motion for change reap long-term benefits.

SETTING THE CONTEXT

This chapter provides a context for assessing progress towards employment equity for women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. Changes in the work force under the Act are explained in terms of four key factors — employment growth, occupational profile, salary profile and opportunities for change. Together these factors constitute a backdrop within which employment equity is implemented and progress for designated groups is assessed. A brief description of the work force under the Act and the four main industrial sector groupings precedes an analysis of changes in these factors since last year's report.[1]

Update on the Work Force under the Act

In 1990, the work force under the Employment Equity Act consisted of an estimated 635,000 employees working for 370 employers. This analysis includes 631,423 employees from 361 employers.[2] As in past years, nearly two-thirds of the work force were employed in Ontario (40.48%) or Quebec (20.45%). Almost the entire work force was employed in service industries rather than in goods-producing industries such as manufacturing and construction. The three main industrial sectors — banking, transportation and communications — each accounted for roughly 30% of the work force.

Many employers reported that the economic recession which the Canadian economy entered in the last half of 1990 had adversely affected their operations and reduced the opportunities for change within their work forces.

Banking

The banking sector consists of the Bank of Canada, eight large domestic banks and 57 smaller foreign-owned banks. The Bank of Canada is included in this sector even though it is not a bank in the traditional sense of the term. It conducts Canadian monetary policy and, as a result, its work force is quite different from that of chartered banks. In 1990, 23 banking employers reported under the Employment Equity Act; all but two operated head offices in Ontario or Quebec. Many of the larger banking employers reported hiring freezes and lower staff turn-over during 1990 as a result of the recession. Their 184,956 employees represented 29.29% of the work force under the Act. Nearly one in five (19.12%) banking employees worked part-time, representing an increase of about 1% since the previous reporting year. Nearly one-half (47.47%) of all part-time employees reported under the Act worked in banking.

Transportation

The portion of the transportation sector that falls under the Employment Equity Act includes a diverse range of companies in air, rail and water transportation, interprovincial trucking, bus passenger services and pipelines. Although the business climate and occupational structure of the transportation sub-sectors differ considerably, deregulation and increasing competition have continued to affect most employers. Many employers in this sector also reported that the economic recession had adversely affected their operations during the reporting year. In 1990, 189

---

1 For more detailed descriptions of the sectors and subsectors under the Employment Equity Act, please see "Setting the Context" in ***The Employment Equity Act Annual Report 1989***, (Ottawa: Minister of Supply and Services Canada), 1989, pp 11 - 23.

2 Please see Appendix A for Notes on the data and Assessment of Employers' Results for a list of the employers.

employers involved in transportation activities reported under the Act. Their 188,331 employees represented 29.83% of all employees in the work force falling under the Act. Most (93.88%) worked full time. Over 60% worked in rail transportation (32.77%) or air transportation (29.82%); about one in five (20.67%) transportation employees worked in the trucking industry.

Communications

The portion of the communications sector that falls under the Act consists of employers involved in radio and television broadcasting (including cable companies), telecommunications and telephone carriers, and postal and courier services. Many employers in this sector, especially broadcasters, have a high degree of public visibility. Postal and courier services are usually seen as two discreet elements. Canada Post provides traditional postal services, while a number of firms offer more specialized courier services in a highly competitive environment. Employers in each of the subsectors reported that their operations had been adversely affected by the recession, and some larger employers instituted hiring freezes. Ninety-two communications employers reported under the Act in 1990. These employers reported a total of 213,492 employees or 33.81% of the work force under the Act.[3] Most employees (85.71%) were in full-time occupations. Over 80% were employed by telephone and telecommunications carriers (45.62%) or postal and courier services (37.43%); 16.74% were in broadcasting.

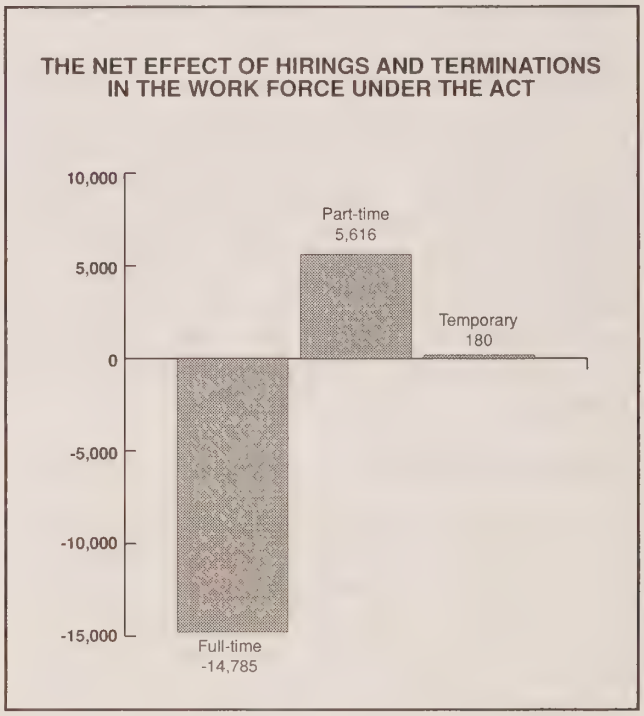
Other Sectors

In 1990, a total of 57 employers were included in other sectors. This diverse group of employers was engaged in metal (uranium) and coal mining, oil and gas exploration, grain storage, flour and feed milling, nuclear research and development, business services and museums and archival services.[4] Their 44,644 employees represented 7.07% of all employees under the Act; almost all (93.19%) were full time. Several employers engaged in mining, grain storage and flour and feed milling reported that the economic recession had adversely affected their operations and reduced opportunities to implement employment equity.

Analysis of Changes in the Work Force

Employment Growth

Employment figures for the work force under the Act reflected the downturn in the Canadian economy during the last half of 1990. Employers reported 23.84% fewer hirings and 8.21% fewer terminations than they did in 1989. The net effect of hirings and terminations was to decrease employment by 1.40% in 1990. Employment in the entire Canadian labour force grew by only .07% in 1990 while declining sharply in service industries (2.3%) and manufacturing (5.9%).[5]



Whereas employment growth in the Canadian labour force was equally split between full-time and part-time employment, growth in the work force covered under the Act was concentrated in part-time work. Part-time employment growth in the work force under the Act was 8.15%, compared to a decline of 2.62% in full-time employment. The reduction in full-time employment through more terminations than hirings was consistent across the provinces. Ontario and Quebec both reported employment declines that were larger

[3] Alberta Government Telephones ceased to be a provincial Crown corporation during 1990 and therefore became subject to the Employment Equity Act.

[4] In 1990 four large federal museums reported under the Act for the first time.

[5] Please see Appendix A for an explanation of the methodology and logic behind using the net effect of hirings and terminations to estimate employment growth.

than the national average, while Manitoba, Saskatchewan, Alberta and British Columbia reported declines that were smaller.

Employers in most of the larger sectors reported significant losses in full-time employment. Employers in banking, rail transportation, water transportation, truck transportation, postal and courier services and metal mining reported 14,243 more terminations than hirings. Employers in truck transportation and postal and courier services reported declines in full-time employment of 6.98% and 5.82% respectively. In metal mining there was a 26.35% reduction in full-time employment. At the same time, significant part-time employment growth occurred in several sectors including banking (10.76%), telecommunications carriers (19.96%), air transportation (10.63%) and truck transportation (13.25%).

Since the first reporting year (1987), the reported share of part-time employment in the work force under the Act has increased from 9.49% to 11.80%. In 1990 the reported share of part-time employment rose by .61%. This increase occurred largely because of the substantial drop in full-time hirings and because of the continuing high growth in part-time employment. The continuing shift towards part-time employment has considerable implications, because members of designated groups — particularly women — have traditionally been overrepresented in this type of employment. Part-time positions generally provide lower average salaries, less comprehensive benefits and reduced career mobility.

Table 1
Full-time Occupational Distributions for the Work Force under the Act and in the Canadian Labour Force.

Occupational Group	The Work Force under the Act	The Canadian Labour Force
Upper-level managers	0.98%	1.40%
Middle and other managers	14.99%	7.00%
Professionals	6.37%	12.00%
Semi-professionals and technicians	5.64%	4.60%
Supervisors	3.53%	2.40%
Foremen/women	2.68%	2.70%
Clerical workers	33.61%	17.00%
Sales workers	2.48%	7.70%
Service workers	2.66%	10.00%
Skilled crafts and trades workers	11.25%	7.60%
Semi-skilled manual workers	10.95%	9.00%
Other manual workers	4.85%	14.90%
Not stated	N/A	3.70%
Total	**100.00%**	**100.00%**

Occupational Profile

The work force covered under the Act continued to exhibit a much higher degree of concentration of employees in Middle and Other Managers occupations and Clerical Workers occupations than the Canadian labour force. Nearly one-half of all full-time employees worked in Middle and Other Managers occupations (14.99%) or Clerical Workers occupations (33.61%). Nearly three-quarters (72.50%) of all part-time workers in the work force under the Act were also found in Clerical Workers occupations. The high proportion of people employed in Clerical Workers and Middle and Other Managers occupations was largely due to the heavy concentration of these jobs in the banking and communications sectors. About 80% (79.39%) of all full-time banking workers and 56.38% of all full-time communications workers were reported in Clerical Workers and Middle or Other Managers occupations.[6]

The occupational profile of the transportation sector was significantly different from that of banking and communications. In this sector, 44% of all full-time employees were in Semi-skilled Manual Workers (26.64%) or Skilled Crafts and Trades Workers (17.35%) occupations. Clerical Workers and Middle and Other Managers occupations accounted for less than one in five (19.44%) of all full-time employees in the transportation sector.

Salaries

The estimated average salary for all full-time employees in the work force covered under the Act in 1990 was $36,089.[7] The average salary was $15,759 for part-time employees. About one in five (21.14%) of all full-time employees were paid less than $25,000, and 13.73% were paid more than $40,000. More than 80% of part-time workers were paid less than

[6] It is important to note that the Clerical Workers category in banking and communications includes substantially different occupations. In communications, many of these employees work in postal and courier services in mail-handling occupations. In banking they work in more traditional clerical occupations.

[7] Please see Appendix A for the methodology used to estimate average salaries.

Table 2
Full-time Salary Distribution for the Work Force under the Act.

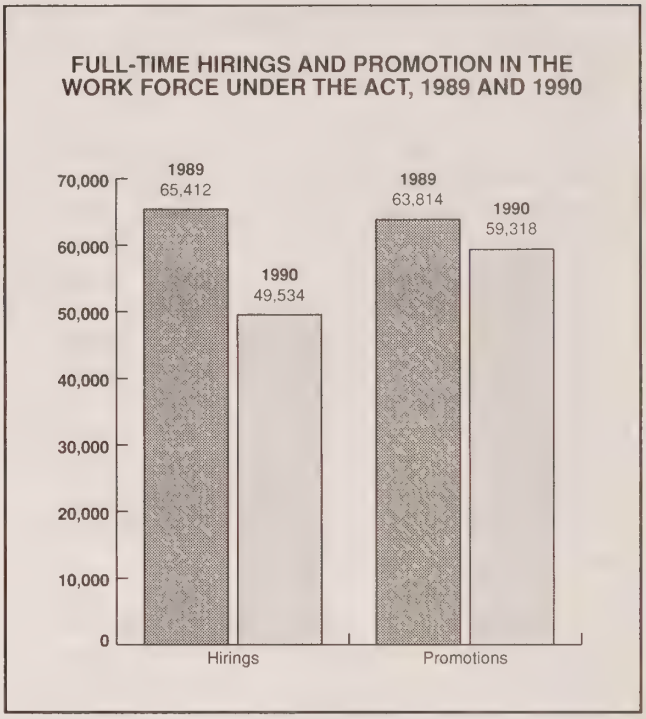
Salary Range	The Work Force under the Act
Under $10,000	0.74%
$10,000 - $14,999	0.83%
$15,000 - $17,499	1.59%
$17,500 - $19,999	4.66%
$20,000 - $22,499	6.77%
$22,500 - $24,999	6.55%
$25,000 - $27,499	7.35%
$27,500 - $29,999	13.80%
$30,000 - $34,999	16.96%
$35,000 - $39,999	11.77%
$40,000 - $49,999	15.25%
$50,000 - $69,999	10.37%
$70,000 +	3.36%
Total	**100.00%**

$25,000. This is significant because members of designated groups (especially women) have been overrepresented in part-time employment.

Average salaries differed substantially among the industrial sectors. The lowest full-time average salary was found in banking ($33,130) and the highest in other sectors ($38,245). The average full-time salary in transportation was $36,761 and in communications it was $37,353. Average part-time salaries ranged from a $12,423 in banking $20,640 in communications.

Opportunities for Change

In 1990, employers reported a total of 79,790 hirings and 63,635 promotions. Part-time hirings accounted for about one-third (33.77%) of the total hirings and 6.46% of all promotions. The occupational distribution of part-time hirings continued to indicate that the vast majority of these hirings were into either the Clerical Workers or Other Manual Workers occupations. In 1990, more than 80% of all part-time hirings were into these two occupations.



The effect of the recession can be seen most clearly in the opportunities for change in full-time employment. Employers reported nearly 25% fewer full-time hirings and 7.05% fewer promotions than in 1989. A total of 49,534 hirings and 59,318 promotions were reported for 1990. Banking employers reported 27.56% of full-time hirings, communications employers reported 22.43%, and transportation employers accounted for 39.42%. Nearly two-thirds (62.44%) of all full-time promotions were in the banking sector, while transportation and communications each accounted for about 16%.

While the volume of full-time hirings and promotions declined in comparison to previous years, significant opportunities continued to be available in those occupations where members of designated groups are underrepresented. For example, there were 319 hirings and 619 promotions in Upper-level Managers occupations. There were 3,717 hirings and 15,412 promotions into Middle and Other Managers occupations and 3,726 hirings and 6,067 promotions in Professionals occupations. For other occupations in which women are traditionally underrepresented, there were also a significant number of hirings and

promotions. There were nearly 8,000 full-time hirings into Semi-skilled Manual Workers occupations, 2,790 hirings into Skilled Crafts and Trades Occupations, and 1,606 promotions into Foremen/women jobs.

The regional pattern of full-time hirings and promotions in the work force covered under the Act continued to reflect the high degree of concentration of both the work force and employers' head offices in Ontario and Quebec. Nearly three-quarters of all hirings and promotions into Upper-level Managers and Middle and Other Managers Occupations took place in these provinces. More than two thirds of all full-time hirings and promotions to Middle and Other Managers and Professionals occupations also took place in Ontario or Quebec.

The high concentration of hirings and promotions in management and professional occupations in Ontario and Quebec continues to be significant because designated groups are underrepresented in these occupations. To increase their representation in those occupational categories, employers may have to expand recruitment areas and facilitate the mobility of designated group members.

THE DESIGNATED GROUP PROFILES

This chapter presents the equity profiles of the four groups specifically designated by the Employment Equity Act:

- women
- aboriginal peoples
- persons with disabilities, and
- members of visible minorities.

Aboriginal peoples include Indians, Inuit or Métis, who so identify themselves to their employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Persons with disabilities include people who believe that they are potentially disadvantaged in employment due to a persistent physical, mental, psychiatric, sensory or learning impairment. They have identified themselves to an employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Members of visible minorities are persons, other than aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour. They must identify themselves to an employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Each designated group profile presents an analysis of the status of the group in the work force governed by the employment equity legislation.[1] Comparisons are also made with the position of the group in the Canadian labour force, based on data from the 1986 Census of Canada.[2] The analysis covers four general areas: representation and employment growth, occupational profile, salary profile and opportunities for change. The number of tables for each designated group profile has been reduced substantially from past years. Detailed tables on the designated groups in the work force under the Act, may be found in Appendix B of this volume.

---

1 This work force refers to those people who were reported as employees in 1990 by employers under federal jurisdiction who were subject to the Employment Equity Act. Employers reported according to the total number of men and women and according to the numbers of individuals within the four designated groups who identified themselves as such, or who agreed to be identified as such, for the purposes of the Employment Equity Act.

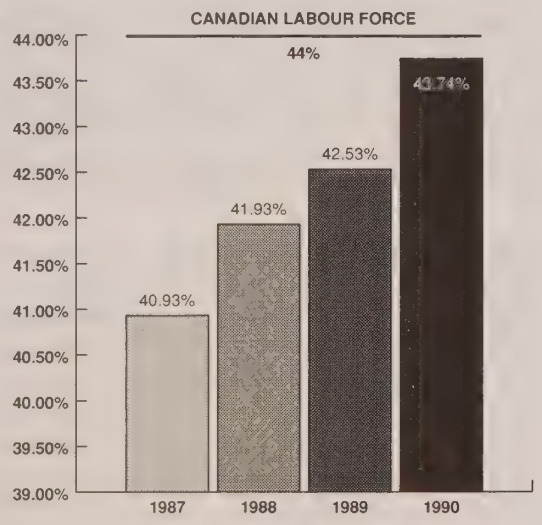
2 Occupational data from the 1986 Census was compiled using the population which worked in 1985 or 1986 for women, aboriginal peoples and visible minorities. This population included the experienced labour force (both employed and unemployed) and those not currently in the labour force who last worked sometime in 1985 or 1986. The labour pool for persons with disabilities includes the experienced labour force (both employed and unemployed) and those not currently in the labour force who had worked sometime in the period 1981 to 1986. (Unpublished data, Statistics Canada, 1986 Census, The Health and Activity Limitation Survey).

WOMEN

Representation

The representation of women in the work force falling under the Act continued to increase in 1990. The 276,161 women reported by employers constituted 43.74% of the work force compared to 42.53% in 1989.[1] The representation of women increased in both full-time and part-time employment. In full-time employment, the representation of women grew nearly 1% to 40.12% and in part-time employment it increased by 1.50% to 70.58%. The increase in women's representation in full-time employment is significant because the recession greatly reduced

THE REPRESENTATION OF WOMEN IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE



opportunities in this type of employment. In the first four reporting years under the Employment Equity Act, the representation of women has increased by 2.81% and is now nearly equal to their representation in the Canadian labour force in 1986 (44%).

The representation of women employed in the eight Census Metropolitan Areas was generally higher than was their representation outside these areas. Their representation was highest in Toronto (48.70%) and Regina (47.79%), and lowest in Winnipeg (34.99%) and Montreal (42.30%). At the provincial and territorial level, the representation of women ranged from a low of 27.06% in the Northwest Territories to a high of 47.21% in Ontario. In 1990, the representation of women increased in each Census Metropolitan Area and province, except for slight decreases in Calgary, Vancouver, Prince Edward Island and Saskatchewan. In five provinces (Nova Scotia, New Brunswick, Manitoba, Prince Edward Island and Saskatchewan) the representation of women was lower than their representation in the Canadian labour force. It was also lower in both Territories and Edmonton, Montreal, Vancouver and Winnipeg.

The representation of women continued to vary dramatically among the industrial sectors in 1990, from a high in banking (76.02%) to a low in transportation (19.17%). Their representation in the communications sector was 41.21% and in other sectors it was 25.72%. The representation of women increased by nearly 1% in Communications and 1.61% in other sectors. Almost all of the increase in the communications sector occurred in the telecommunications carriers subsector in which their representation increased by about .5% to 47.45%. The increase in women's representation in other sectors can be traced to architectural, engineering and other scientific and technical industries and to the addition of another group of employers to the work force under the Act — federal museums and archives. The representation of women remained relatively stable in the banking and transportation sectors. Their representation decreased slightly in rail, air and water transportation and public passenger transit systems. It increased slightly in services to air and water transportation, truck and pipeline transportation.

About one-half of the increase in women's representation can be attributed to employment growth and the other half can be attributed to changes in the mix

[1] Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987, 1988 and 1989 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.

of employers and other reporting changes.[2] As in past years, women's representation in full-time employment increased at a time when full-time employment growth was either very low or non-existent in many industrial sectors. Part of the explanation for this trend can be found in the net effect of hirings and terminations, which indicates that women were retained at a higher rate than their male counterparts. In the work force covered under the Act in 1990, full-time male employment declined by 3.47% while that of women decreased by 1.32%.

Significantly, part-time employment growth was much stronger for men than women during 1990. Part-time employment growth was 12.26% for men and 6.53% for women.

Women who are members of another Designated Group

It is estimated that 12.5% of all women reported under the Employment Equity Act in 1990 were also members of another designated group. This figure represented an increase of 0.45% since 1989, when the proportion of women with dual status reported was 12.05%. About 9% (9.01%) of women were also members of visible minorities, 2.64% were women with disabilities and 0.84% were aboriginal women. The rest (87.50%) were white women without disabilities.[3]

As in past reporting years, employers' reports indicated that women who were members of another designated group had a higher degree of occupational segregation than did white women without disabilities. For example, women who were also members of another designated group were more heavily concentrated in clerical occupations than were other women. Women who were members of another designated group were also more likely to earn full-time salaries of less than $25,000 and less likely to earn $40,000 or more.

Occupational Profile

The representation of women increased in 11 out of 12 occupational groups in 1990 with Other Manual Workers occupations showing the only decrease. Despite these increases, the occupational profile of women continued to indicate a high degree of segregation. This segregation has three key characteristics which define the occupational profile of women.

The first characteristic is an overrepresentation of women in Clerical Workers occupations. In 1990, more than 60% (61.89%) of women working full time were in clerical positions, compared to 14.66% of men. In part-time employment almost 90% of women worked in these positions versus just over a third of men. Since the first reporting year, the representation of women working full time in Clerical Workers occupations has increased by more than 1% to 73.88%. This increase can be traced to the transportation and communications sectors. Since 1987, the representation of women in full-time clerical occupations in the communications sector has increased by nearly 6% to 62.31%, and in transportation it has increased by about 1.5% to 58.82%. Women's representation in clerical occupations in the banking sector has decreased by 2.41% over the past four reporting years. This decrease is significant because women continue to occupy nearly 90% (89.63%) of all full-time clerical positions in the banking sector.

Table 1
Full-time Occupational Distributions for Men and Women in the Work Force under the Act.

Occupational Group	Women	Men
Upper-level managers	0.19%	1.52%
Middle and other managers	14.36%	15.42%
Professionals	6.45%	6.32%
Semi-professionals and technicians	2.44%	7.78%
Supervisors	5.25%	2.37%
Foremen/women	0.22%	4.33%
Clerical workers	61.89%	14.66%
Sales workers	3.15%	2.03%
Service workers	3.77%	1.92%
Skilled crafts and trades workers	0.58%	18.41%
Semi-skilled manual workers	0.89%	17.69%
Other manual workers	0.82%	7.56%
Total	**100.00%**	**100.00%**

[2] In 1990 Alberta Government Telephones and four large federal museums reported under the Employment Equity Act for the first time.

[3] To obtain these estimates we subtracted from the women's column all disabled, aboriginal and visible minority women. The remaining women must by definition be white and able-bodied. Women who are members of more than one designated group are recorded by employers in each appropriate category. For example, an aboriginal woman is recorded once in the aboriginal peoples column and once in the women's column. As a result there is some double-counting and overlap.

The second characteristic of women's occupational segregation is their underrepresentation in non-traditional types of employment such as: Foremen/women, Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers, Semi-professionals and Technicians and Other Manual Workers occupations. In 1990, the representation of women ranged from a high of 17.34% in full-time Semi-professionals and Technicians occupations to a low of 2.07% of full-time Skilled Crafts and Trades Workers occupations. Since the first reporting year, the representation of women working in these occupations has improved only slightly. Women's representation increased by less than 1% in Semi-skilled Manual Workers and Skilled Crafts and Trades Workers occupations. In Other Manual Workers occupations it increased by 2.85% and in Foremen/women occupations it increased by 1.46%. Women's representation full-time in Semi-professionals and Technicians occupations declined by about 1% in the first four reporting years.

The lack of progress in Skilled Crafts and Trades Workers and Semi-skilled Manual Workers occupations is significant because women occupied less than 4% of these positions in 1990. Furthermore, increases in the representation of women in Foremen/women occupations cannot be expected until more women are employed in the Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Semi-professionals and Technicians occupations.

The third characteristic of women's occupational segregation concerns their underrepresentation in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations. Women's underrepresentation is especially notable in Upper-level Managers occupations, in which their representation was less than 8% in 1990. Since the first reporting year, the representation of women has improved in all three of these occupational groups. In full-time employment, their representation has increased by about 3% in Upper-level Managers and by nearly 6% in Middle and Other Managers occupations. In Professional occupations their representation has increased by about 2%. Most of the increase in Middle and Other Managers occupations can be attributed to the banking sector, in which women's representation rose by about 9% to 47.77%.

Salaries

The estimated average full-time salary for women was $29,444, or 72.63% of the average full-time salary for men. The wage gap (now 27.37%) has narrowed by less than 3% in the first four reporting years. The full-time salary distributions of men and women continued to reflect this wage gap. Almost 40% (38.03%) of all women working full time were paid less than $25,000 in 1990, compared to 9.83% of men. Conversely, 4.89% of women working full time were paid more than $40,000, compared to 19.65% of men. The estimated average part-time salary for women was $15,445.

The average full-time salary paid to women continued to vary greatly among the industrial sectors, from a high in the communications sector ($32,025) to a low in banking ($27,601). In the transportation sector the average full-time salary for women was $29,522. The wage gap between men and women ranged from

Table 2
Full-time Salary Distributions for Men and Women in the Work Force under the Act.

Salary Range	Women	Men
Under $10,000	0.35%	1.01%
$10,000 - $14,999	0.98%	0.72%
$15,000 - $17,499	2.65%	0.88%
$17,500 - $19,999	8.91%	1.82%
$20,000 - $22,499	13.09%	2.53%
$22,500 - $24,999	12.05%	2.87%
$25,000 - $27,499	12.15%	4.13%
$27,500 - $29,999	14.64%	13.24%
$30,000 - $34,999	15.98%	17.62%
$35,000 - $39,999	7.66%	14.52%
$40,000 - $49,999	6.66%	21.01%
$50,000 - $69,999	4.26%	14.46%
$70,000 +	0.62%	5.19%
Total	**100.00%**	**100.00%**

21.41% in the communications sector to 41.86% in banking. In transportation the wage gap was 23.03%. Since 1987, the full-time wage gap between men and women has widened slightly in communications, and in banking and other sectors it has narrowed by about 2%. The wage gap in transportation has narrowed by less than 1%.

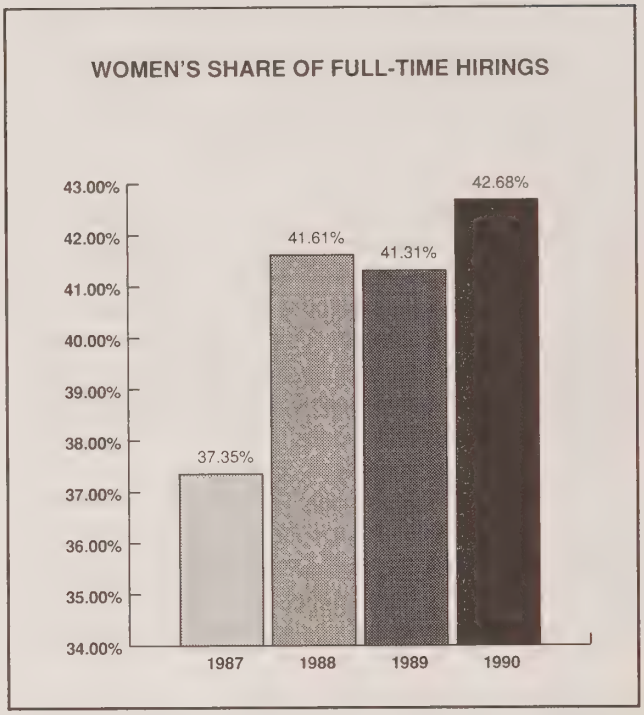
The full-time salary distributions of men and women in the industrial sectors reflected these wage gaps. In banking, over one-half (52.46%) of all women working full-time were paid $25,000 or less, versus 14.90% of all men. In transportation, 32.69% of women were paid less than $25,000, compared to 12.21% for men. In communications, which had the narrowest of wage gaps, women were still more than four times more likely than men were to earn less than $25,000.

Opportunities for Change

Although fewer opportunities were available to women as a result of the recession, their share of full-time hirings and promotions increased. Employers reported that 21,141 women were hired and 34,459 women were promoted in full-time occupations in 1990. Women's share of full-time hirings (42.68%) was 1.37% greater than in the last reporting year, and their share of full-time promotions (58.09%) was 3.45% greater. Most women's full-time hirings occurred in Ontario and Quebec, which accounted for 49.54% and 16.70% respectively. Since the last reporting year, women's share of full-time hirings increased slightly in each province and territory except Prince Edward Island, Saskatchewan and the Yukon. Their share of full-time promotions increased in every province and territory with the exception of Newfoundland.

Results in the industrial sectors were mixed. Women's share of full-time hirings increased by 3% or more in telecommunications carriers, postal and courier services, air transportation, services to air transportation, pipeline transportation and architectural engineering and other scientific operations. In truck transportation and services incidental to water transportation, their share increased by more than 2%. However, women's share of full-time hirings decreased in rail and water transportation, public passenger transit systems and grain elevators. Women's share of full-time promotions increased in all four of the main sectors. Substantial increases were noted in communications (4.20%) and other sectors (6.13%). In banking and transportation, the increase was less than 1%.

The distribution of women's full-time hirings continued to reflect and support their high degree of occupational segregation. Nearly 70% of women's full-time hirings were in clerical positions, compared to about 14% for men. Less than 5% of women's full-time hirings were in the Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers, Other Manual Workers or Foremen/women occupations, compared to 51.56% of men.



As a result of this distribution, women's share of full-time hirings improved only slightly for those occupations in which they are underrepresented. Since 1987, their share has increased by less than 3% in Upper-level Managers and 3.81% in Middle and Other Managers. Similarly, women's share of hirings increased less than 2% in Skilled Crafts and Trades Workers, Other Manual Workers and Foremen/women occupations. In Semi-skilled Manual Workers occupations the increase was 2.47%.

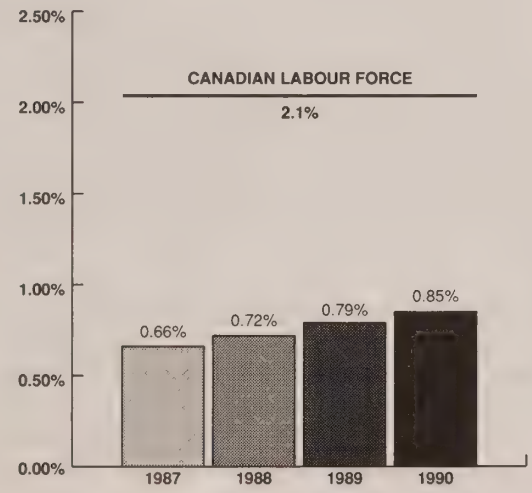
Women's share of promotions in certain occupations, however, has shown more substantial improvement. Since 1987, women's share of promotions increased by nearly 5% in Skilled Crafts and Trades Workers occupations, and by more than 10% in Middle and Other Managers occupations.

ABORIGINAL PEOPLES

Representation

The representation of aboriginal peoples in the work force covered under the Act increased slightly in 1990. The 5,387 aboriginal peoples reported by employers constituted 0.85% of the work force in 1990, compared with 0.79% in 1989.[1] Representation of aboriginal peoples in full-time employment was 0.83%, and 0.87% in part-time employment. Aboriginal women represented less than half (43.12%) of all aboriginal peoples reported under the Act; nearly one in five (19.03%) of them worked part time.

THE REPRESENTATION OF ABORIGINAL PEOPLES IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE



In the first four reporting years under the Employment Equity Act, the representation of aboriginal peoples increased by 0.19%. While this figure represents an increase of almost 30% over the four years, the representation of the group in the work force covered by the Act remains substantially lower than its representation in the Canadian labour force in 1986 (2.1%).

The representation of aboriginal peoples employed in the eight Census Metropolitan Areas was less than 1% in all cases except Winnipeg and Regina, where their representation was 1.43% and 1.27% respectively. At the provincial and territorial level, the representation of aboriginal peoples ranged from a low of 0.41% in Prince Edward Island to a high of 17.09% in the Northwest Territories. Significantly, the representation of aboriginal peoples was lower than their national average in the work force covered under the Act in both Ontario (0.80%) and Quebec (0.51%). It was also lower in each of the Atlantic provinces. Since 1989 their representation has increased slightly in each province and territory except Alberta and the Yukon. Despite these increases, aboriginal peoples remained underrepresented in each Census Metropolitan Area, province and territory for which employers filed reports.

The representation of aboriginal peoples continued to show some variation among the industrial sectors in 1990. Their representation was highest in the other sectors (1.47%) and lowest in the banking sector (0.69%). In transportation, the representation of aboriginal peoples was 1.01% and in communications it was .73%. At the subsectoral level, the representation of aboriginal peoples ranged from highs in metal mines (4.46%) and water transportation (1.84%) to lows in services incidental to air transportation (0.24%) and telecommunications carriers (0.59%).

More than one-half (51.34%) of aboriginal men were employed in the transportation sector and 46.58% of aboriginal women were employed in the banking sector. The relatively low frequency of aboriginal women in transportation and their relatively high frequency in banking were consistent with sectoral patterns noted for all men and women in the work force covered under the Act.

Since the last reporting year, the representation of aboriginal peoples has risen slightly in each of the main industrial sector groupings. In banking, the representation of aboriginal peoples increased by

[1] Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987, 1988 and 1989 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.

0.06%, in transportation by 0.08%, in communications by 0.03%, and in other sectors by 0.17%. Slight increases were also noted for each of the subsectors with the exception of services to air transportation in which there was a slight decrease.

About one-half of the change in aboriginal peoples' representation resulted from increasing rates of self-identification and changes in the mix of employers. However, employment growth estimated from the net effect of hirings and terminations also indicated that the representation of the group increased slightly during 1990. Overall employment growth for aboriginal peoples was 2.18%, compared to a decline of 1.40% in the work force covered under the Act. In part-time positions, employment growth was 19.37% for aboriginal peoples, compared to 8.15% in the work force under the Act. Full-time employment declined for aboriginal peoples at a lower rate (0.13%) than in the work force under the Act (2.62%). Full-time employment growth for aboriginal peoples was strongest in architectural, engineering and other scientific and technical operations (35.48%), pipeline transportation (21.95%), and water transportation (10.53%).

Occupational Profile

The representation of aboriginal peoples increased slightly in 8 of 12 occupational groups in 1990. The four occupational groups in which their representation did not improve were Upper-level Managers, Supervisors, Sales Workers and Service Workers. The largest increases occurred in Other Manual Workers occupations, from 1.54% to 2.00%, Professionals occupations, from 0.40% to 0.51% and Semi-skilled Manual Workers occupations, from 1.07% to 1.20%. Despite these slight increases, aboriginal peoples remained underrepresented in each of the 12 occupational groups.

Improvements at the industrial-sector level were very slight in 1990. Representation increased slightly in 9 of 12 occupational groups in banking, in 8 of 12 in transportation, 6 of 12 in communications and 8 of 12 in other sectors.

Table 1
Full-time Occupational Distributions for Aboriginal Peoples and the Work Force under the Act by Sex.

	Aboriginal Peoples		The Work Force	
Occupational Group	**Women**	**Men**	**Women**	**Men**
Upper-level managers	0.00%	0.36%	0.19%	1.52%
Middle and other managers	9.28%	6.97%	14.36%	15.42%
Professionals	5.11%	2.94%	6.45%	6.32%
Semi-professionals and technicians	1.44	4.79%	2.44%	7.78%
Supervisors	4.56%	1.78%	5.25%2	37%
Foremen/women	0.17%	6.83%	0.22%	4.33%
Clerical workers	66.61%	13.40%	61.89%	14.66%
Sales workers	3.56%	1.42%	3.15%	2.03%
Service workers	2.56%	2.25%	3.77%	1.92%
Skilled crafts and trades workers	1.11%	16.96%	0.58%	18.41%
Semi-skilled manual workers	1.94%	25.83%	0.89%	17.69%
Other manual workers	3.67%	16.45%	0.82%	7.56%
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

As in past years, the occupational profile of aboriginal men and women working full time differed substantially from that of all men and women employed under the Act. This difference was also evident in each of the sectors except communications. In that sector, the profile of aboriginal men and women more closely resembled that of all men and women working full time in communications.

The occupational profile of aboriginal men continued to be characterized by a high degree of concentration in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations. Together, these occupations accounted for 42.28% of all aboriginal men working full time, compared to 25.25% of all men. The source of this difference can be traced to the large number of aboriginal men employed in the transportation sector. Nearly 30% (28.88%) of all aboriginal men working full time under the Act were employed in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations in transportation, compared to 18.87% of all men working full-time.

Aboriginal men working full time were also less likely than all men to be employed in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations. About one in 10 aboriginal men working

full time (10.28%) were employed in these positions, compared to nearly one-quarter of all men working full time (23.26%). The differences were particularly large in the Middle and Other Managers and Professionals occupations. For example, in the other sectors, 13.72% of all men working full time were employed in Professionals occupations, compared to 4.80% of aboriginal men. In banking, less than one-third (31.02%) of all aboriginal men working full time were in middle management, versus more than one-half of all men (52.32%). In the transportation sector, aboriginal men working full time were about one-third as likely to be employed in middle management.

The occupational profile of aboriginal women continued to share many of the same general characteristics found for all women. Aboriginal women were heavily concentrated in clerical occupations; they were also less likely than aboriginal men to work in non-traditional occupations, and less likely to work in management and professional occupations. There were, however, some features in the occupational profile of aboriginal women which distinguished it from that of all women.

Aboriginal women working full time were slightly more concentrated in clerical occupations than were all women working full time. About two-thirds (66.61%) of aboriginal women were employed in clerical positions, compared to 61.89% of all women working full-time. One source of the difference can be found in the large number of aboriginal women working full time in clerical occupations in the banking sector. Nearly three-quarters (73.82%) of aboriginal women working full time in the banking sector were employed in clerical occupations, as compared to 63.98% of all women.

Aboriginal women working full time were more likely than all women to be employed in non-traditional occupations such as Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers. Nearly 7% (6.72%) of aboriginal women worked in these occupations compared to 2.29% of all women. One source of this difference was the transportation sector, with nearly one-fifth (19.53%) of aboriginal women working full time in these occupations as compared to 6.62% of all women. At the same time, however, aboriginal women working full time were slightly less likely than all women to be employed in Foremen/women occupations.

Aboriginal women working full time were also less likely than all women to work in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations. Less than 15% (14.39%) of aboriginal women held these jobs, compared to 20.99% of all women. In 1990, there were no aboriginal women reported in Upper-level Managers occupations, and a total of 92 were reported in Professionals occupations.

Salaries

The estimated average full-time salary for aboriginal women was $25,840, or 87.76% of that for all women. The full-time average salary for aboriginal men was $34,991, or 86.31% of that for all men. This represented wage gaps of 12.24% for aboriginal women and 13.69% for aboriginal men. The wage gaps between aboriginal men and women and all men and women have increased slightly in each of the first four reporting years. The full-time salary distribution of aboriginal peoples also continued to reflect the wage gaps. More than one-half (50.97%) of aboriginal

Table 2
Full-time Salary Distributions for Aboriginal Peoples and the Work Force under the Act by Sex.

	Aboriginal Peoples		The Work Force	
Salary Range	**Women**	**Men**	**Women**	**Men**
Under $10,000	1.94%	2.50%	0.35%	1.01%
$10,000 - $14,999	2.44%	2.10%	0.98%	0.72%
$15,000 - $17,499	5.05%	2.39%	2.65%	0.88%
$17,500 - $19,999	12.72%	2.83%	8.91%	1.82%
$20,000 - $22,499	16.44%	3.55%	13.09%	2.53%
$22,500 - $24,999	12.38%	3.37%	12.05%	2.87%
$25,000 - $27,499	12.77%	6.45%	12.15%	4.13%
$27,500 - $29,999	13.49%	13.94%	14.64%	13.24%
$30,000 - $34,999	12.05%	21.15%	15.98%	17.62%
$35,000 - $39,999	5.55%	13.62%	7.66%	14.52%
$40,000 - $49,999	3.72%	18.69%	6.66%	21.01%
$50,000 - $69,999	1.33%	7.97%	4.26%	14.46%
$70,000 +	0.11%	1.45%	0.62%	5.19%
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

women and 16.73% of aboriginal men working full time were paid less than $25,000 in 1990, compared with 38.03% of all women and 9.83% of all men. Conversely, 1.44% of aboriginal women and 9.42% of aboriginal men working full time were paid more than $40,000, compared with 4.89% of all women and 19.65% of all men. The estimated average part-time salary for aboriginal women was $17,056, and $14,830 for aboriginal men.

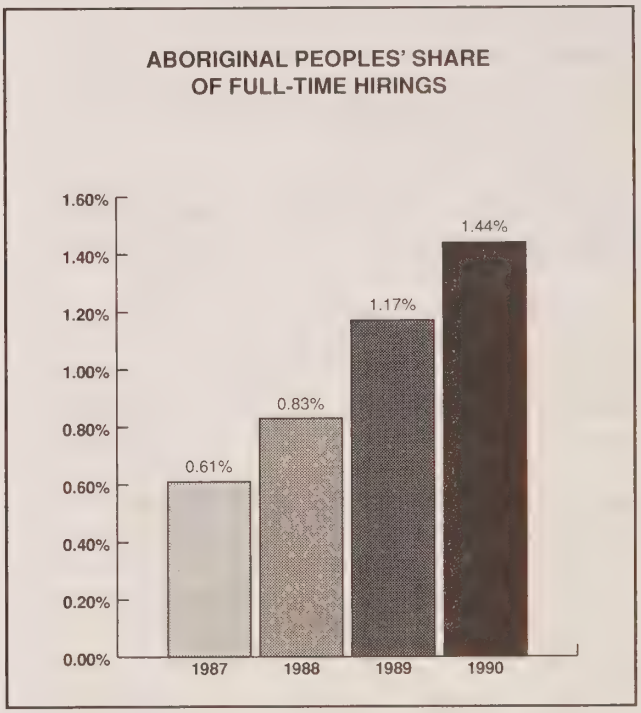
Aboriginal peoples were also paid less than all men and women working full time in each of the industrial sectors. The average full-time salary for aboriginal women was highest in the communications sector ($28,962) and lowest in transportation ($23,390). In banking the average was $24,743, and in the other sectors it was $24,684. The wage gap was lowest in the communications sector (9.56%) and highest in transportation (20.77%); in banking it was 10.35%, and in other sectors it was 12.24%. Since the first reporting year, the wage gap between aboriginal women and all women working full time has widened slightly in each of the three main industrial sectors as well as in the other sectors.

The average full-time salary of aboriginal men was also highest in the communications sector ($37,416) and lowest in the transportation sector ($33,669). Their average full-time salary was $34,062 in banking, and $36,004 in the other sectors. The wage gap was lowest in communications (8.17%), and highest in banking (28.25%). In the transportation sector the wage gap was 12.21%, and in other sectors it was 11.70%. In the first four reporting years, the wage gap between aboriginal men and all men working full time has increased slightly in banking, transportation and other sectors.

Opportunities for Change

Despite the recession, aboriginal peoples' share of full-time hirings and promotions showed some improvement in 1990. Employers reported that 712 aboriginal peoples were hired and 491 promoted in full-time occupations in 1990. Aboriginal peoples' shares of full-time hirings (1.44%) and full-time promotions (0.83%) were both slightly higher than the last reporting year. Their share of hirings in part-time and temporary employment also increased slightly. In temporary employment, their share of hirings increased from 1.28% to 3.32%.

Nearly 60% (56.88%) of aboriginal peoples' full-time hirings occurred in Ontario, Alberta and Manitoba. Since the last reporting year, their share of full-time hirings increased slightly in Newfoundland, Nova Scotia, Ontario, Manitoba, Saskatchewan, British Columbia and the Northwest Territories; it was highest in the Northwest Territories (19.91%) and lowest in Prince Edward Island (0%). In 1990, aboriginal peoples' share of full-time promotions increased slightly in Newfoundland, New Brunswick, Quebec, Saskatchewan, Alberta and British Columbia.



Aboriginal peoples' share of full-time hirings has increased slightly in all of the main industrial sectors. Subsectors that contributed to this increase included telecommunications carriers, postal and courier services, air, rail, and truck transportation, pipelines, metal mines, grain elevators and architectural, engineering and other scientific and technical operations. Their share decreased slightly in water transportation, public passenger transit systems and broadcasting.

Aboriginal peoples' share of full-time promotions also increased slightly in banking, transportation and other sectors; in communications it declined slightly.

Since the last reporting year, aboriginal peoples' share of full-time hirings increased slightly in six of the 12 occupational groups. Occupations in which their share of hirings did not improve included Upper-level Managers, Middle and Other Managers, Supervisors, Sales and Service Workers and Skilled Crafts and Trades Workers. Their share of full-time promotions improved slightly in eight of 12 occupations. Despite these increases, aboriginal peoples continued to receive less than 1% of full-time hirings in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations, and their share of full-time hirings was greater than 2% in only one occupation — Other Manual Workers.

The distribution of aboriginal men's full-time hirings reflected their existing occupational distribution. More than 70% of all aboriginal men were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations, compared to 50.25% of all men. Furthermore, about 5% (5.17%) of aboriginal men hired for full-time employment entered Upper-level Managers, Middle or Other Managers and Professionals occupations, versus 18.31% of all men hired.

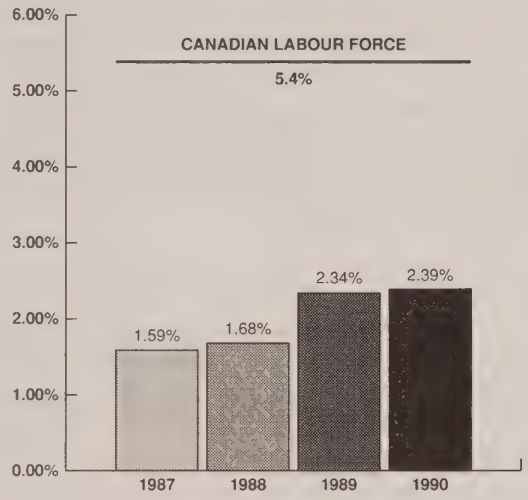
The occupational distribution of aboriginal women's hirings reflected some of the unique features of their occupational profile. While a substantial proportion of aboriginal women's full-time hirings was in Clerical Workers occupations (68.30%), the proportion of their full-time hirings into non-traditional occupations was also quite high. In 1990, 14.05% of aboriginal women were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers or Other Manual Workers occupations, compared to 4.78% of all women working full time. Less than 9% (8.50%) of aboriginal women hired full time entered Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations, compared to 12.13% of all women.

PERSONS WITH DISABILITIES

Representation

The representation of persons with disabilities in the work force covered under the Act showed little improvement in 1990. The 15,119 persons with disabilities reported by employers constituted 2.39% of the work force in 1990, compared to 2.34% in 1989.[1] The representation of persons with disabilities in the work force under the Act remains substantially lower than their representation in the Canadian labour force (5.4%). The group has also remained underrepresented in full-time and part-time employment. In full-time employment, the representation of persons with disabilities was 2.44%, and in part-time employment it was 2.18%. Women with disabilities represented nearly one-half (48.24%) of all persons with disabilities reported under the Act in 1990. Almost one in five (18.18%) of these women worked part time.

THE REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE



The representation of persons with disabilities employed in the eight Census Metropolitan Areas was highest in Regina (3.65%) and lowest in Montreal (1.65%). The representation of the group increased slightly in five out of eight Census Metropolitan Areas. Their representation decreased slightly in Calgary, Edmonton and Vancouver. At the provincial and territorial level, the representation of persons with disabilities ranged from a low of 1.54% in Quebec to highs of 5.02% in the Yukon and 3.16% in Nova Scotia. The representation of the group was 2.69% in Ontario. The representation of persons with disabilities was lower than their national average in the work force covered under the Act in Newfoundland, British Columbia, Prince Edward Island, Quebec and the Northwest Territories. Representation increased slightly in each province and territory except British Columbia, Saskatchewan, Alberta and Newfoundland. Despite these increases, persons with disabilities continued to be underrepresented in each province and territory for which employers filed reports, with the exception of the Yukon.

The representation of persons with disabilities indicated substantial variation among the industrial sectors in 1990. Their representation was highest in banking (4.07%) and lowest in the communications sector (1.49%). In the transportation sector, the representation of persons with disabilities was 1.71%, and in the other sectors it was 2.69%. At the subsectoral level, representation was greater than 3% in pipelines (3.07%), architectural engineering and other scientific operations (4.05%) and public passenger transit systems (3.30%). The representation of the group was lowest in services to air transportation (1.26%), broadcasting (1.27%) and truck transportation (1.28%).

About one-half of all men with disabilities were employed in banking (25.81%) or communications (26.08%), and more than three-quarters (75.52%) of all women with disabilities were employed in the banking sector. About 6% (6.06%) of women with disabilities were employed in transportation, compared to 35.47% of men with disabilities. The relatively low frequency of women with disabilities in

[1] Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987, 1988 and 1989 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.

It is important to note that the figures for persons with disabilities are drawn from information reported by employers in accordance with the Regulations issued under the Employment Equity Act. The Regulations describing persons with disabilities incorporate both objective and subjective elements. They take into account not only the objective existence of a persistent impairment but also the individual's belief that this impairment adversely affects (potentially or actually) his or her own employment situation. This may lead to differing interpretations on the part of both employers and employees concerning the types of conditions which are considered as disabling and those who should be included as part of the group.

The regulations specify three important conditions that must be satisfied in order to identify a person as disabled for the purposes of this Act. They are:

1. The existence of a persistent physical, mental, psychiatric, sensory or learning impairment.

2. The belief on the part of the individual that an employer or potential employer would likely consider him or her to be disadvantaged in employment.

3. The agreement of the individual to identify himself or herself as a member of the group or their agreement to be identified by the employer for the purposes of the Employment Equity Act.

Interpretation of the figures on persons with disabilties reported under the Employment Equity Act should, therefore, take into consideration the inherent difficulties in identifying members of this designated group.

transportation and their very high frequency in banking were consistent with sectoral patterns noted for all men and women in the work force covered under the Act.

Since the last reporting year, the representation of persons with disabilities has increased very slightly in banking (.07%) and transportation (0.12%). In communications their representation decreased slightly (0.05%), and in the other sectors it remained unchanged. Several subsectors reported slight declines in representation, including telecommunications carriers, postal and courier services, services incidental to water transportation, truck transportation, pipelines and grain elevators.

Increasing rates of self-identification and the changing mix of employers contributed to increasing the representation of persons with disabilities since last year. As in past years, the net effect of hirings and terminations was to decrease the representation of the group. Total employment for the group declined by 4.03% in 1990 compared to a decline of 1.40% in the work force under the Act. Full-time employment of persons with disabilities also declined at a greater rate than in the work force generally. In part-time employment, persons with disabilities experienced a slightly higher growth rate than that experienced in the work force covered under the Act.

Employment growth for persons with disabilities has been lower than that experienced in the work force under the Act in each of the past four reporting years. The principal reason for this low growth rate lies in the group's share of hirings. In each of the past four reporting years their share of hirings has been substantially lower than their representation. It has also been lower than that needed to replace members of the group receiving terminations for the past three reporting years.

It is important to note that terminations include retirements — as well as resignations, dismissals and permanent layoffs. Therefore, caution should be used in interpreting the termination figures because they do not necessarily mean that those individuals most recently hired are those receiving terminations.

Employment growth for persons with disabilities may also be affected by the age profile of the group. While statistics on age and disability are not collected under the Employment Equity Act, figures for the Canadian labour force indicate that the incidence of disability increases substantially with age. For example, nearly 60% of persons with disabilities in the Canadian labour force were forty-five years of age or older. A higher proportion of older workers can lead to a higher rate of retirement and thereby limit employment growth.

Occupational Profile

The representation of persons with disabilities increased very slightly in ten out of 12 occupational groups in 1990. All increases were less than 0.20% over the past reporting year, with the largest increases occurring in the Service Workers, Semi-skilled Manual Workers and Middle and Other Manager occupations. In Service Workers occupations, the representation of persons with disabilities increased from 1.16% to 1.34%, in Semi-skilled Manual Workers occupations their representation increased from 1.59% to 1.69%, and in Middle and Other Manager occupations representation increased from 2.79% to 2.87%. The occupational groups in which the representation of persons with disabilities did not improve were supervisors and clerical workers. As in past years, the representation of persons with disabilities in the work force under the Act was lower than their representation in the Canadian labour force in each of the 12 occupational groups except Upper-level Managers occupations.

Table 1
Full-time Occupational Distributions for Persons with Disabilities and the Work Force under the Act by Sex.

	Persons with Disabilities		The Work Force	
Occupational Group	**Women**	**Men**	**Women**	**Men**
Upper-level managers	0.07%	1.78%	0.19%	1.52%
Middle and other managers	14.23%	20.58%	14.36%	15.42%
Professionals	5.24%	6.41%	6.45%	6.32%
Semi-professionals and technicians	1.14%	5.33%	2.44%	7.78%
Supervisors	6.74%	2.42%	5.25%	2.37%
Foremen/women	0.05%	3.90%	0.22%	4.33%
Clerical workers	68.61%	17.53%	61.89%	14.66%
Sales workers	1.38%	1.38%	3.15%	2.03%
Service workers	1.41%	1.62%	3.77%	1.92%
Skilled crafts and trades workers	0.30%	17.43%	0.58%	18.41%
Semi-skilled manual workers	0.34%	14.13%	0.89%	17.69%
Other manual workers	0.49%	7.52%	0.82%	7.56%
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

Improvements in the occupational profile of persons with disabilities at the industrial-sector level were also very slight in 1990. The representation of persons with disabilities increased in nine out of 12 occupations in the banking and transportation sectors. In banking, representation did not increase in the Supervisors, Sales Workers and Semi-Skilled manual Workers occupations, and in transportation it did not increase in the Upper-level Managers, Professionals and Supervisors occupations. In the communications sector, the representation of the group increased in only one of 12 occupational groups and each of these increases were less than 0.20%. In other sectors, the representation of persons with disabilities increased in eight of 12 occupations. The largest increases occurred in Sales Workers occupations (1.04%) and Upper-level Managers occupations (0.48%).

As in past years, the occupational profiles of men and women with disabilities closely resembled those of all men and women working full time. Women with disabilities were much more heavily concentrated in clerical occupations than their male counterparts. They were also less likely than men with disabilities to work in nontraditional occupations, and less likely to work in management and professional occupations. However, both men and women with disabilities working full time were slightly more concentrated in clerical occupations than were all men and women working full time. This was also true in each of the three main industrial sectors and in other sectors. Nearly 70% (68.61%) of women with disabilities were employed in clerical positions, compared to 61.89% of all women working full time; 17.53% of men with disabilities worked in Clerical Workers occupations versus 14.66% of other men.

Salaries

The estimated average full-time salary for women with disabilities was $28,018 or 95.16% of the average full-time salary for all women. The estimated average full-time salary for men with disabilities was $40,684, about the same as the average full-time salary for all men. The slight wage gap (4.84%) between women with disabilities and all women working full time decreased by 0.42% in the first four reporting years. The very narrow wage gaps between men and women with disabilities and all men and women working full time arise partly because of the similarity of their occupational distributions to those of all men and women working full time.

Table 2
Full-time Salary Distributions for Persons with Disabilities and the Work Force under the Act by Sex.

	Persons with Disabilities		The Work Force	
Salary Range	**Women**	**Men**	**Women**	**Men**
Under $10,000	0.20%	0.39%	0.35%	1.01%
$10,000 - $14,999	0.35%	0.43%	0.98%	0.72%
$15,000 - $17,499	2.40%	0.71%	2.65%	0.88%
$17,500 - $19,999	11.22%	2.11%	8.91%	1.82%
$20,000 - $22,499	17.13%	2.72%	13.09%	2.53%
$22,500 - $24,999	15.32%	3.19%	12.05%	2.87%
$25,000 - $27,499	12.26%	4.47%	12.15%	4.13%
$27,500 - $29,999	12.55%	13.18%	14.64%	13.24%
$30,000 - $34,999	13.07%	18.71%	15.98%	17.62%
$35,000 - $39,999	6.28%	14.38%	7.66%	14.52%
$40,000 - $49,999	5.81%	19.02%	6.66%	21.01%
$50,000 - $69,999	3.02%	15.65%	4.26%	14.46%
$70,000 +	0.39%	5.04%	0.62%	5.19%
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

The full-time salary distributions of persons with disabilities indicated that women with disabilities were slightly more likely than all women working full time to be paid less than $25,000. Nearly one-half (46.62%) of women with disabilities working full time were paid less than $25,000 in 1990, compared to 38.03% of all women. Conversely, 3.41% of women with disabilities were paid more than $40,000, compared to 4.89% of all women. The estimated average part-time salary for women with disabilities was $15,181, and for men with disabilities it was $16,531.

Persons with disabilities were also paid about the same as all men and women working full-time in each of the industrial sectors. The average full-time salary of women with disabilities was highest in the communications sector ($31,231) and lowest in the banking sector ($27,131). In the transportation sector the average full-time salary for women with disabilities was $29,430, and in the other sectors it was $29,074. The wage gap between women with disabilities and all women working full-time was lowest in the transportation sector (0.31%) and highest in the other sectors (4.85%). In the banking sector the wage gap was 1.70%. Since the first reporting year, the wage gap between women with disabilities and all women working full time has narrowed slightly in each of the industrial sectors.

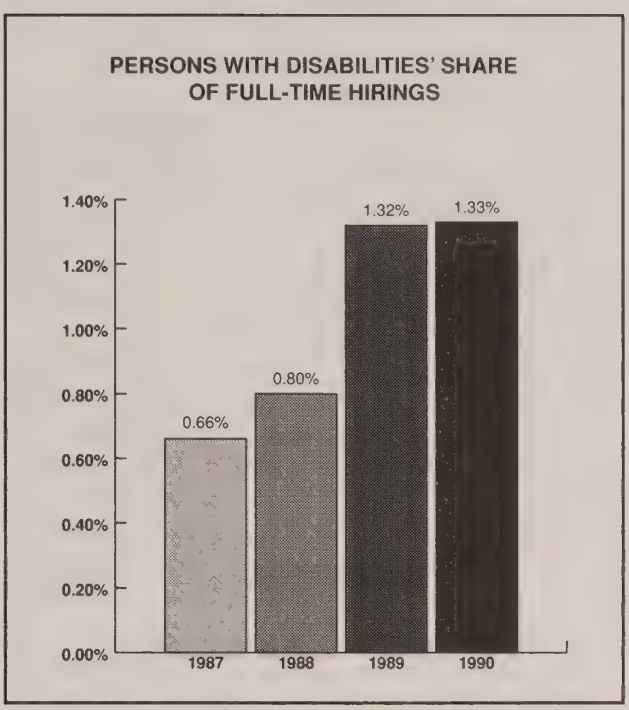
The average full-time salary of men with disabilities was highest in the banking sector ($47,311) and lowest in the transportation sector ($37,797). Their average full-time salary was $39,468 in communications and $37,987 in the other sectors. The wage gap between men with disabilities and all men working full time was highest in the other sectors (6.84%) and lowest in the banking sector (0.34%). In the transportation sector the wage gap was 1.45%. In the first four reporting years, the wage gap between men with disabilities and all men working full time decreased slightly in banking, communications and other sectors. It widened slightly in transportation.

Opportunities for Change

Despite the recession, persons with disabilities' share of full-time promotions increased in 1990 and their share of hirings remained constant. Employers reported that 657 persons with disabilities were hired and 1,687 were promoted in full-time occupations in 1990. Their share of full-time hirings (1.33%) was about the same as last year (1.32%) and their share of full-time promotions (2.84%) was 0.40% higher. Their share of hirings in part-time and temporary employment has also increased slightly since last year.

At the provincial and territorial level, persons with disabilities' share of full-time hirings was highest in Alberta (1.85%) and the Yukon (1.90%). It was lowest in Prince Edward Island (0%). Their share of full-time hirings was only 1.60% in Ontario and less than 1% in Quebec (0.83%). This is significant because nearly 60% of all full-time hirings occur in these two provinces alone. Since the last reporting year, persons with disabilities' share of full-time hirings increased slightly in only 4 of 10 provinces and both territories. The four provinces were Nova Scotia, Quebec, Ontario and Alberta. In 1990, persons with disabilities' share of full-time promotions increased in seven of 10 provinces and both territories.

At the industrial sector level, the group's share of full-time hirings showed little improvement in 1990. Their



share of hirings in each of the three main industrial sectors was slightly lower than last year with employers in other sectors reporting a slight increase in the share of person's with disabilities hired. Their share in banking was 2.70%, in transportation it was 0.73%, and in communications their share was 0.68%. Subsectors that contributed to the increase in other sectors included metal mining, grain elevators, architectural engineering and other scientific operations. In the transportation sector slight increases were also noted in air, water and truck transportation. Their share of full-time promotions increased slightly in each of the three main industrial sectors and in almost all of the subsectors.

The occupational distribution of full-time hirings among men with disabilities was slightly different from that of all men during 1990. Almost one-third (30.68%) of their full-time hirings were in Clerical Workers occupations, compared to 14.11% for all men. They were also less likely to be hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations than were all men hired into full-time positions. Men with disabilities were also more likely to be hired into Middle or Other Managers and Professionals occupations.

The occupational distribution of hirings among women with disabilities reflected their high degree of occupational segregation. Nearly 80% (77.99%) of their full-time hirings were in Clerical Workers occupations during 1990. This proportion increased by almost 20% in the first three reporting years. During this time, the proportion of their full-time hirings into non-traditional occupations has also decreased slightly. In 1990, 1.57% of women with disabilities were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers or Other Manual Workers occupations, compared to 4.78% of all women hired full time.

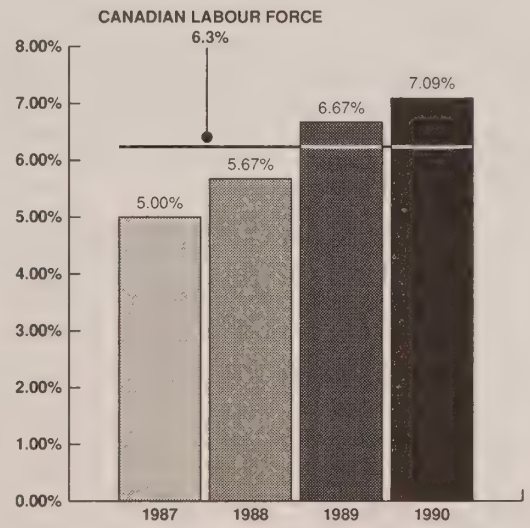
Since the last reporting year, persons with disabilities' share of full-time hirings increased slightly in 6 of the 12 occupational groups. Increases were noted in Middle and Other Managers, Professionals, Semi-professionals and technicians, Sales Workers, Skilled Crafts and Trades Workers and Other Manual Workers occupations. Despite these increases, they continued to receive less than 2% of full-time hirings in every occupation. Their share of full-time promotions also improved slightly in 7 of the 12 occupations.

MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES

Representation

The representation of members of visible minorities in the work force covered under the Act increased in 1990. The 44,768 members of visible minorities reported by employers constituted 7.09% of the work force in 1990, compared to 6.67% in 1989.[1] This was slightly higher than their representation in the Canadian labour force in 1986 (6.3%). In full-time employment, the representation of members of visible minorities was 7.10%, and in part-time employment it was 7.31%. As in past years, women represented more than one-half (55.60%) of all members of visible minorities reported under the Act.; 14.13% worked part time.

THE REPRESENTATION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE



The representation of members of visible minorities employed in the eight Census Metropolitan Areas was highest in Toronto (18.19%) and lowest in Regina (2.02%). The representation of the group increased in Montreal, Regina, Toronto, Vancouver and Winnipeg since the last reporting year, with employers in Toronto reporting an increase of 1.26%. At the provincial and territorial level, the representation of members of visible minorities ranged from a low of 0.59% in Prince Edward Island to a high of 11.16% in Ontario. The representation of the group was 8.69% in British Columbia and 3.29% in Quebec. The representation of the group was lower than their national average in the work force covered the Act in all provinces except Ontario and British Columbia. Representation increased in each province and territory except Prince Edward Island and Alberta. Despite the increases, members of visible minorities continued to be underrepresented in each Census Metropolitan Area except Toronto, and in each province except Ontario and Newfoundland.

As in past years, the representation of members of visible minorities varied substantially among the industrial sectors in 1990. Their representation was highest in banking (12.83%) and lowest in other sectors (3.92%). In the communications sector their representation was 5.52% and in transportation it was 3.98%. The representation of the group was lower than its representation in the Canadian labour force in every subsector except services to air transportation (8.06%), and architectural engineering and other scientific operations (7.00%). Representation of the group was lowest in metal mines (1.52%) and truck transportation (2.42%).

Men who are members of visible minorities were evenly distributed among the three main industrial sectors with about 30% in each. Meanwhile, more than two-thirds of all women from this group were employed in the banking sector (68.66%). Less than 10% (7.79%) of women who are members of visible minorities were employed in the transportation sector, compared to 27.97% of men from the group. Once again, the relatively low frequency of women who are members of visible minorities in transportation and their very high frequency in banking were consistent with the sectoral patterns noted for all men and women in the work force covered under the Act.

Since the last reporting year, representation of members of visible minorities increased substantially in

[1] Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987, 1988 and 1989 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.

banking (0.74%), and less so in transportation (0.20%) and communications (0.21%). Subsectors reporting the largest increases over the last reporting year were grain elevators (0.94%), architectural engineering and other scientific operations (0.56%) and postal and courier services (0.55%).

Most of the increase in the representation of members of visible minorities from the last reporting year can be attributed to employment growth estimated from the net effect of hirings and terminations. Full-time employment of visible minorities grew by 3.37% in 1990 compared to a decline of 2.62% in the work force covered under the Act. Part-time employment growth for visible minorities (22.44%) was also substantially higher than that experienced in the work force covered under the Act (8.15%) during 1990.

Occupational Profile

Representation of members of visible minorities increased in 10 out of 12 occupational groups in 1990. The only occupational groups in which representation did not improve were Sales Workers and Service Workers occupations. The representation of the group increased by nearly 1% in Other Manual Workers occupations while increases of about .50% were noted in Supervisors, Foremen/women and Clerical Workers occupations. In Middle and Other Managers occupations, the representation of visible minorities increased by .37%. In Upper-level managers occupations it increased by .25%. Despite these increases, the representation of members of visible minorities in the work force covered under the Act was lower than their representation in the Canadian labour force in seven of the 12 occupational groups, including Upper-level Managers, Semi-professionals and Technicians, Foremen/women, Sales Workers, Service Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations.

Improvements in the occupational profile of members of visible minorities at the industrial-sector level varied in 1990. Representation increased in nine of 12 occupational groups in the banking sector. The exceptions were the Sales Workers, Service Workers and Skilled Crafts and Trades occupations. In Professionals occupations, their representation increased from

Table 1
Full-time Occupational Distributions for Members of Visible Minorities and the Work Force under the Act by Sex.

	Members of Visible Minorities		The Work Force	
Occupational Group	**Women**	**Men**	**Women**	**Men**
Upper-level managers	0.08%	0.83%	0.19%	1.52%
Middle and other managers	11.48%	14.99%	14.36%	15.42%
Professionals	7.77%	16.48%	6.45%	6.32%
Semi-professionals and technicians	1.09%	4.62%	2.44%	7.78%
Supervisors	5.46%	3.02%	5.25%	2.37%
Foremen/women	0.08%	1.77%	0.22%	4.33%
Clerical workers	70.11%	24.93%	61.89%	14.66%
Sales workers	1.38%	1.36%	3.15%	2.03%
Service workers	1.38%	2.22%	3.77%	1.92%
Skilled crafts and trades workers	0.38%	16.31%	0.58%	18.41%
Semi-skilled manual workers	0.25%	8.24%	0.89%	17.69%
Other manual workers	0.53%	5.23%	0.82%	7.56%
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

14.60% in 1989 to 15.67% in 1990. Representation also increased slightly in 10 of 12 occupational groups in the transportation sector. In communications, the representation of members of visible minorities increased in only four of 12 occupations. Representation increased by 2.72% in Other Manual Workers occupations.

The occupational profiles of men and women who are members of visible minorities continued to differ slightly from those of all men and women working full-time. Both men and women who are members of visible minorities were slightly more concentrated in Clerical Workers occupations than were all men and women working full time. More than 70% (70.11%) of women who are members of visible minorities were employed in clerical positions compared to 61.89% of all women working full time. A total of 24.93% of men who are members of visible minorities worked in Clerical Workers occupations, compared to 14.66% of all men. A similar pattern held for women in this group in each of the three main industrial sectors. Men who are members of visible minorities were more likely than all men to work in Clerical Workers occupations in banking, transportation and the other sectors. In banking more than 40% (40.12%) of men from this

group were employed in Clerical Workers occupations, compared to 19.20% of all men working full-time.

Men who are members of visible minorities were also more likely to work in Professional occupations than were all men working full time. Over 16% (16.48%) of men from this group were employed in Professionals occupations, compared to 6.32% of all men working full time. They were also less likely to work in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations than were all men working full time. In the transportation sector, 42.88% of all men working full time were in these two occupations, compared to 29.03% of men who are members of visible minorities.

Salaries

The estimated average full-time salary for women who are members of visible minorities was $28,520, or 96.86% of the average full-time salary for all women. The estimated average full-time salary for men who are members of visible minorities was $38,353 or 94.61% of the average full-time salary for all men. The slight wage gap between women who are members of visible minorities and all women working full time (3.14%) has declined by about .50% in the first four reporting years, while the 5.39% wage gap between men from the group and all men working full time has increased slightly (3.55%). The estimated average part-time salary for women who are members of visible minorities was $15,048, and for their male counterparts it was $14,699 in 1990.

The full-time salary distributions of men and women who are members of visible minorities indicated that they were slightly more likely than were all men and women working full time to be paid salaries of less than $25,000. More than 40% (42.82%) of women who are members of visible minorities and 18.60% of men from this group working full time were paid less than $25,000 in 1990, compared to 38.03% of all women and 9.83% of all men. Conversely, 3.95% of women and 17.86% of men who are members of visible minorities working full time were paid more than $40,000, compared to 4.89% of all women and 19.65% of all men.

Table 2
Full-time Salary Distributions for Members of Visible Minorities and the Work Force under the Act by Sex.

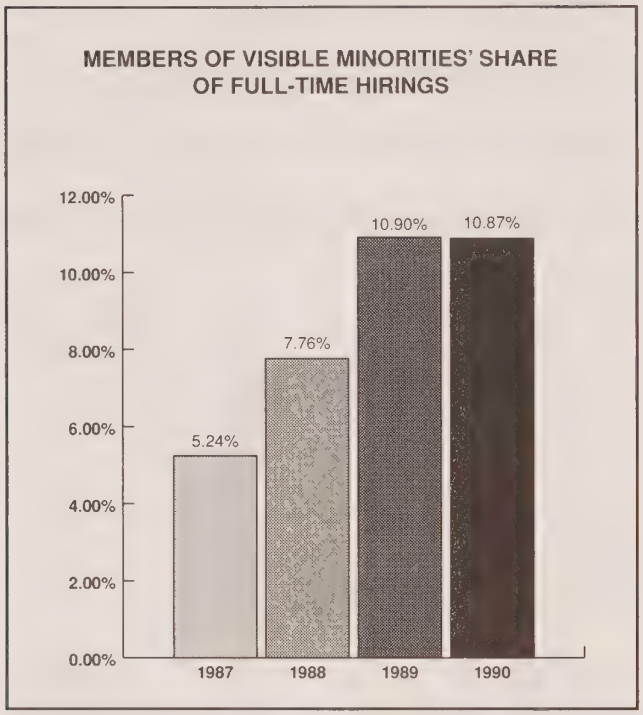
	Members of Visible Minorities		The Work Force	
Salary Range	**Women**	**Men**	**Women**	**Men**
Under $10,000	0.08%	0.35%	0.35%	1.01%
$10,000 - $14,999	0.42%	0.47%	0.98%	0.72%
$15,000 - $17,499	1.71%	1.30%	2.65%	0.88%
$17,500 - $19,999	8.60%	4.26%	8.91%	1.82%
$20,000 - $22,499	16.18%	6.20%	13.09%	2.53%
$22,500 - $24,999	15.83%	6.02%	12.05%	2.87%
$25,000 - $27,499	14.25%	5.84%	12.15%	4.13%
$27,500 - $29,999	13.65%	10.83%	14.64%	13.24%
$30,000 - $34,999	13.58%	14.72%	15.98%	17.62%
$35,000 - $39,999	6.10%	13.02%	7.66%	14.52%
$40,000 - $49,999	5.65%	19.13%	6.66%	21.01%
$50,000 - $69,999	3.58%	14.56%	4.26%	14.46%
$70,000 +	0.36%	3.30%	0.62%	5.19%
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

The average full-time salary of women who are members of visible minorities was highest in the communications sector ($30,998) and lowest in the banking sector ($27,690). In transportation, the average full-time salary for women who are members of visible minorities was $28,960, and in other sectors it was $29,251. The wage gap between women in this group and all women working full-time was lowest in the banking sector (0%) and highest in the other sectors (4.27%). In transportation, the wage gap was 1.90%, and in communications it was 3.21%.

The average full-time salary of men who are members of visible minorities was highest in the other sectors ($41,714) and lowest in the transportation sector ($36,188). Their average full-time salary was $37,871 in banking and $40,324 in the communications sector. The wage gap between men who are members of visible minorities and all men working full time was highest in the banking sector (20.23%) and lowest in the other sectors (0%). In the transportation sector the wage gap was 5.64%, and in communications it was 1.04%. In the first four reporting years, the wage gap between men who are members of visible minorities and all men working full time has increased slightly in banking and transportation.

Opportunities for Change

Despite the downturn in the Canadian economy, members of visible minorities increased their share of promotions and maintained a relatively high share of hirings in 1990. Employers reported that 5,385 members of visible minorities were hired and 6,579 were promoted to full-time occupations. Their share of full-time hirings was 10.87% in 1990, compared to 10.90% in 1989. Their share of full-time promotions was 11.09%, compared to 9.52% one year earlier. The group's share of hirings into part-time employment has also increased since the last reporting year.



Nearly 90% of the group's full-time promotions (87.80%) occurred in Ontario, where its share was 16.90%. Similarly, 71.53% of the group's full-time hirings occurred in Ontario. Its' share in that province was 17.41%. The group's share of full-time hirings was less than 5% in every other province and territory except British Columbia (9.98%) and Alberta (6.77%). Since the last reporting year, the share of full-time hirings increased slightly in 5 of 10 provinces and one territory. It did not increase in Nova Scotia, New Brunswick, Prince Edward Island, Manitoba, Saskatchewan and the Northwest Territories. The share of full-time promotions increased in each province except Prince Edward Island. Slight decreases were also noted in both territories.

The group's share of full-time hirings increased in the communications sector and declined slightly in banking, transportation and other sectors. Its share of full-time hirings in banking was 21.23%, in transportation 5.34%, and in other sectors its share was 7.89%. In communications the share of full-time hirings increased slightly from 8.99% to 9.28%. Subsectors which showed increases in the rate of hiring members of visible minorities included broadcasting, telecommunications carriers, postal and courier services, rail and truck transportation, services incidental to water transportation, public passenger transit systems, metal mines, grain elevators, architectural engineering and other scientific operations.

The group's share of full-time promotions increased slightly in banking, transportation and other sectors. In banking members of visible minorities' share increased from 13.14% in 1989 to 14.50%. In transportation it increased from 3.45% to 4.09%, and in other sectors it increased from 3.49% to 7.61%. The group's share of promotions declined slightly in communications from 6.10% to 5.96%. Subsectors which contributed to increasing the group's share of promotions included postal and courier services, rail and truck transportation, services incidental to water transportation, public passenger transit systems, pipelines, metal mines, grain elevators, architectural engineering and other scientific operations.

The occupational distribution of full-time hirings for men who are members of visible minorities was slightly different from that of all men during 1990. Almost one-third (31.60%) of their full-time hirings was in Clerical Workers occupations compared to 14.11% for all men hired in full-time positions. Members of the group were less likely to be hired in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations than were all men hired full-time. Men who are members of visible minorities were also nearly twice likely to be hired in Professionals occupations.

The occupational distribution of full-time hirings for women who are members of visible minorities reflected their high degree of occupational segregation. Nearly 80% (78.36%) of their full-time hirings were in Clerical Workers occupations during 1990, compared to 68.38% of all women hired in full-time positions. This proportion has not changed in the first four reporting years. During this time, the proportion of their full-time hirings in Middle and Other Managers and Professionals occupations has been increasing slightly. Women from this group were also less likely than were all women hired in full-time occupations to enter non-traditional jobs. In 1990, 1.91% of women from this group were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations, compared to 4.78% of all women hired full time.

Since the last reporting year, the group's share of full-time hirings improved in only 4 of the 12 occupations. Increases occurred in Upper-level Managers, Semi-professionals and Technicians, Supervisors and Semi-skilled Manual Workers occupations. In Other Manual Workers occupations, its share increased from 5.41% in 1989 to 8.12% in 1990.

The group's share of full-time promotions increased in 9 of the 12 occupational groups. The exceptions were in Upper-level Managers, Service Workers and Skilled Crafts and Trades Workers occupations. Its share of promotions was greater than 10% in four occupations: Professionals (14.55%), Supervisors (11.95%), Clerical Workers (14.94%) and Other Manual Workers (11.96%). However, members of visible minorities continued to receive less than 4% of full-time promotions in Upper-level Managers, Foremen/women, Semi-skilled Manual Workers occupations.

ASSESSMENT OF EMPLOYERS' RESULTS

An employer shall...
(b) ...ensure that persons in designated groups achieve a degree of representation...that is at least proportionate to their representation
(i) in the work force, or
(ii) in those segments of the work force that are identifiable by qualification, eligibility or geography....

— Employment Equity Act, Section 4

Introduction

Each year, employers covered under the Employment Equity Act file a statistical profile of their work force with the Minister of Employment and Immigration. These reports contain two kinds of information:

1. a static picture of the work force detailing the current situation of the four designated groups by occupational categories and salary ranges; and

2. a detailed account of hirings, promotions and terminations for the designated groups that took place during the reporting year covered by the report.

The assessment of the performance of employers published in this chapter is based entirely on the numerical data contained in those employers' reports. This assessment is given in two separate rankings that reflect the two kinds of information mentioned above, the current situation and the amount of progress achieved.

The degree of difficulty encountered by an employer in achieving equity for any particular designated group cannot be assessed without highly qualitative information on the current and future status of the company, the individual occupations within each company and the difficulty of accommodating various designated group members. Therefore, the degree of difficulty is not considered in the assessment of results.

Readers interested in qualitative information on what employers have been doing to achieve employment equity, and on the difficulties they have encountered can refer to the chapter "Qualitative Measures and Good Faith Efforts". It provides information that will help put the rankings published here into perspective.

Rankings

The employer assessments presented in this chapter are based on five indicators.[1] Each employer receives two rankings, a capital and a small letter — e.g. A,B or C, and a, b or c — for each of the four designated groups.

Ranking I

The capital letter, **Ranking I**, reflects the situation of the designated group in the company's work force at the end of the reporting year. It indicates the extent to which designated group members are disadvantaged — in their representation, occupational distribution and salary distribution — in a company's work force. The three indicators used for Ranking I are as follows:

[1] For more information on the five indicators, see the "Technical Notes on Ranking" at the end of this chapter.

- the representation of the designated group within an employer's work force, compared to its representation in the Canadian labour force according to provincially weighted external data;

- the occupational distribution of the designated group, compared to that of other employees in the company. (This indicator is used only for companies with at least 10 employees in both the designated group and the control group of white men and women without disabilities); and

- the distribution of the designated group across broad salary ranges, compared to that of other employees in the company. (This indicator, like the previous one, is used only for companies with at least 10 employees in both the designated group and the control group of white men and women without disabilities).

The results of these three indicators are added together to arrive at Ranking I.[2] An employer who receives an "A" has a work force in which a designated group is relatively well represented — in both level and quality of representation. Conversely, an employer who receives a "C" has a work force in which a designated group is poorly represented. An employer ranked "B" has a work force that might encompass a range of cases that could, for example, exhibit a relatively good level of overall representation in mostly low status, low paying, jobs, or a very low level of representation in high status, well-paying jobs.

Ranking II

The small letter, **Ranking II**, reflects the progress an employer has made during the reporting year. It indicates the extent to which an employer has succeeded in improving the situation of a designated group. Indicators associated with Ranking II are:

- the rate of increase in the representation of the designated group during the reporting year due to employment growth estimated from the net effect of hiring and terminations; and,

- the share of promotions of the designated group, compared to the representation of the group.

The results of these indicators are added together to arrive at Ranking II. An "a" indicates that the current situation of a designated group within the company has improved. A "b" indicate either little progress or no change. A "c" signals negative progress.

Readers should always consider Ranking II in the context of Ranking I. A less satisfactory result on Ranking I indicates that more remedial action is needed. A higher result on Ranking II would then be expected if the situation of the designated group members is to improve. Conversely, a high result on Ranking I indicates that the situation of the designated group at the end of the reporting year was relatively good.

---

[2] For details on the points system, see the "Technical notes on Ranking" at the end of this chapter.

How to read the list of results

Each employer covered under the Employment Equity Act is listed below by its legal name, with its assessment results by designated group. Two results are given for each designated group, with "a" being superior to "c".

An asterisk to the right of the lower case letter indicates those cases where there were fewer than ten members of the designated group. In such cases, Ranking I is based solely on the first indicator. Employers who reported having no members of a designated group in their work force have been assigned the combination "0-".

The number of employees and a series of codes signalling compliance problems are also included in this year's listing. The three codes appearing in the left margin indicate the following problems:

- A "D" flags the employers whose reports were closed with outstanding discrepancies;
- A "P" signals that EIC questioned the 1990 self-identification survey used for persons with disabilities.
- An "N" indicates that the employer was ranked only for women because no self-identification process was carried out for the other three groups.

Explanatory notes follow this listing. These notes provide details on a number of exceptions.

	Name	Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	A.J. BUS LINES LTD.	168	Ab	Ab*	0-	0-
	A.W. FOSTER & SONS LTD.	153	Ca*	0-	0-	0-
	ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED	249	Cc*	Ab*	Ac	Cc*
	ACL CANADA INC.	131	Ba	0-	Cb*	Ab
N	AEROCAR QUEBEC LIMITEE	200	Bb			
	AEROGUARD SECURITY SERVICES	566	Ab	Cc*	Cc*	Ab
	AEROSERVICES J.T. INC.	190	Cc	0-	0-	Cb*
	AGPRO GRAIN INC.	147	Bc	Aa*	Bc*	Cc*
N	AGT LIMITED	12527	Ba			
	AIR ALLIANCE INC.	275	Cb	0-	0-	Cb*
	AIR ATLANTIC LTD.	550	Ba	Cc*	Cc*	Cb*
	AIR CANADA	22240	Cc	Bc	Bc	Ba
	AIR CREEBEC INC.	299	Cb	Ba	Cb*	Cc*
	AIR FRANCE	135	Ba	0-	0-	Ab*
D	AIR INUIT (1985) LTD.	226	Cc	Bb	0-	Cb*
	AIR NOVA INC.	541	Bb	Cc*	Cc*	Cb*
	AIR ONTARIO INC.	733	Ca	Cb*	Cb*	Cb
	AIR TRANSAT A.T. INC.	493	Bb	Cc*	Cc*	Cb*
	AIRBC LIMITED	1090	Cc	Ca*	Cb*	Ba
	ALBERTA WHEAT POOL	1577	Ca	Bb	Bc	Ba
	ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	397	Cc	0-	Cc*	0-
	ALGOMA CENTRAL CORPORATION	1197	Cc	Ac	Bc	Bc
	ALLARCOM LIMITED	285	Ca	0-	0-	Ca*
	AMERICAN AIRLINES INC.	292	Aa	0-	0-	Aa
	AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.	1707	Bb	Cc*	0-	Cb*
	AMOK LTD.	176	Cb	Ac	Cb*	Ab*
	AMR GROUND HANDLING SERVICES	378	Bc	0-	0-	Ab
	ARMADALE COMMUNICATIONS LIMITED	190	Cc	0-	Cb*	Cb*
	ARMOUR TRANSPORT INC.	239	Cb	Cc*	Cc*	0-
	ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD.	520	Cb	Cc*	Cb*	Cb
	ARROW TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	420	Cb	Ac	Cc*	Cb
	ATLANTIC TOWING LTD.	214	Ca*	Cb*	0-	Ab*
	ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	4928	Ca	Cb	Bc	Aa
	ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	523	Cb	Cb*	Cc*	Cb
	AUTO HAULAWAY INC.	689	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
	BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	206	Bb	0-	0-	Aa

	Name	Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	BANK OF AMERICA CANADA	488	Ab	Cb*	Cb	Aa
	BANK OF CANADA	2711	Ba	Cc	Bc	Aa
	BANK OF CREDIT AND COMMERCE CANADA	119	Ca	0-	Cb*	Aa
	BANK OF MONTREAL	28876	Ba	Ca	Bc	Aa
P	BANK OF NOVA SCOTIA	27967	Bc	Cb	Ac	Aa
P	BARCLAYS BANK OF CANADA	341	Ba	Cb*	Cb*	Aa
	BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	217	Cc	Ac*	Ca*	Bb
	BELL CANADA	58358	Ba	Cc	Bc	Aa
	BELL CELLULAR INC.	892	Ba	0-	Ca*	Ab
P	BELL RADIOCOMMUNICATIONS INC.	181	Ca	0-	Cc*	Aa
D	BIG HORN TRANSPORT LTD.	115	0-	Cc*	Ac*	0-
	BIG WHEELS TRANSPORT & LEASING LTD.	159	Ca	0-	Ca*	Ab*
	BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	584	Ca	Ca	Cc*	Aa
	BRINKS CANADA LIMITED	1459	Ca	Cc*	Bc	Bb
P	BRITISH AIRWAYS PLC	219	Bb	0-	Cb*	Ab
	BRITISH COLUMBIA MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	4057	Cb	Bc	Bc	Ba
	BRITISH COLUMBIA TELEPHONE COMPANY	15061	Ba	Bb	Bc	Ac
	BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	229	Ba	Cc*	Ca*	Ab
	BURLINGTON NORTHERN RAILROAD	120	Cc*	0-	0-	Cc*
	BYERS TRANSPORT LIMITED	809	Cb	Cc*	Bc	Cb
	CABLECASTING LIMITED	210	Ba	Cc*	Cc*	Ab
	CABLENET LIMITED	392	Bc	Cb*	Cb*	Cc*
	CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	146	Cc	Bb	Cb*	Cb*
	CAMECO-CANADIAN MINING AND ENERGY CORPORATION	1214	Cb	Ba	Bc	Bc
	CANADA 3000 AIRLINES LIMITED	502	Ba	0-	Cc*	Ab
	CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	451	Cb*	Cc*	Cc*	Aa
	CANADA COUNCIL	234	Ba	Ac*	Cc*	Ca*
	CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	169	Bb	Cc*	Cc*	Bc
	CANADA MESSENGER & TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	352	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
	CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	3062	Ba	Bb	Cc	Ac
	CANADA PORTS CORPORATION	351	Bc	Cc*	Cb*	Cc*
	CANADA POST CORPORATION	64089	Ac	Bc	Bc	Aa
	CANADA STEAMSHIP LINES INC.	1229	Ca	Ab	Cc*	Aa
	CANADA TRANSPORT GROUP LIMITED	717	Ca	Bb*	Aa	Cc*
	CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.	17629	Bc	Bc	Bb	Ab
	CANADIAN BANKERS' ASSOCIATION	151	Bc	0-	Ca*	Ba
	CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	13243	Bb	Bb	Bb	Ac
	CANADIAN FILM DEVELOPMENT CORPORATION	185	Ba	Cb*	Cc*	Bb*
	CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	291	Ca	Ab*	Cb*	Cc*
	CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1272	Ca	Bc	Bb	Cb
	CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	1096	Ca	Cc*	Bc	Ab
	CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	43048	Bb	Cc	Ac	Aa
	CANADIAN MOTORWAYS LTD.	1810	Cb	Bb	Bc	Bc
	CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION	496	Aa	Ab*	Cc*	Ca*
	CANADIAN MUSEUM OF NATURE	273	Aa	Cc*	Cb*	Cc*
P	CANADIAN NATIONAL RAILWAYS COMPANY	33718	Ca	Ba	Bc	Bb
	CANADIAN PACIFIC EXPRESS & TRANSPORT LTD.	6470	Ca	Ba	Bb	Bb
	CANADIAN PACIFIC LIMITED	224	Bb	0-	Cb*	Aa
	CANADIAN PRESS	645	Bb	Cb*	Cb*	Bb
	CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	124	Ca	0-	0-	Bb*
	CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	218	Cc	Cb*	Cc*	Bb
	CANADIAN WESTERN BANK	135	Bc	Cb*	0-	Cb*
	CANADIAN WHEAT BOARD	477	Ba	Ab*	Aa*	Aa
	CANWEST BROADCASTING LTD.	129	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
	CANWEST PACIFIC TELEVISION INC.	225	Cc	Cc*	Ca*	Ac
	CAP COMMUNICATIONS, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	332	Cb	0-	Bc	Cc*
	CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION	2858	Cb	Cb*	Ac	Bb
	CARGILL LIMITED	1765	Cc	Cb	Bc	Ba
	CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	175	Ab	Cb*	Cc*	0-
	CAST NORTH AMERICA (1983) INC.	138	Ba	Cc*	Cc*	Ab
	CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	133	Bc	Cb*	0-	Ab
	CFCF INC.	1005	Ba	Cc*	Cc	Ac

Assessment of Employers' Results

	Name	Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	282	Ca	Cb*	Cc*	Cc*
	CFPL BROADCASTING LIMITED	283	Cb	0-	Cc*	0-
	CFQC BROADCASTING	127	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
	CFTO-TV LIMITED	366	Ba	0-	Cc*	Aa
	CHALLENGER MOTOR FREIGHTS INC.	257	Cb	Cc*	Ca*	0-
	CHASE MANHATTAN BANK OF CANADA	157	Bb	0-	Cc*	Aa
	CHUM LIMITED	1812	Cc	Cb*	Cb*	Bb
	CITIBANK CANADA LIMITED	778	Bb	Cc*	Cc*	Bb
	CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP	118	Bb	Cb*	Cc*	Cc*
	CKNX BROADCASTING LIMITED	121	Cc	Cb*	Cc*	Cb*
	CONAIR AVIATION LTD.	290	Cb	Ca*	Cc*	Cc*
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING SERVICES INC.	340	Ca	Cc*	Cc*	Aa
	CP RAIL, DIVISION OF CANADIAN PACIFIC LIMITED	23003	Ca	Bb	Bb	Ba
	CREDIT SUISSE CANADA	148	Ba	0-	Cc*	Ba
	CSP FOODS LTD.	490	Cb	Cb*	Cc*	Ba
	CSX TRANSPORTATION INC.	162	Cc*	0-	0-	0-
	CTV TELEVISION NETWORK LTD.	389	Ba	0-	Cb	*Bc
	DAY & ROSS INC.	1716	Cb	Cb	*Ba	Ba
	DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	294	Cc	Cc*	Cc*	Ab
	DELTA AIR LINES INC.	409	Ba	Cc*	Bc	Aa
	DENISON MINES LIMITED	1827	Cb	Aa	Bb	Cb*
	DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD	325	Ac	Cb*	Cb*	Ab
	DICOM DIRECT COMMUNICATIONS CANADA LTD.	121	Bb	0-	0-	0-
	DYNAMEX EXPRESS INC.	207	Ba	Ca*	Ca*	Aa
	EASTERN AIR LINES INC.	220	Bc	Ca*	Ca*	Aa
	EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	293	Bc	Cb*	Cb*	Aa
	EMPIRE STEVEDORING LTD.	172	Cb	0-	Cc*	Ca*
	ENERCHEM TRANSPORT INC.	108	Cb*	Ab*	Cb*	Ab
	ERB TRANSPORT LIMITED	694	Cb	Cb*	Bb	Cc*
	EXECAIRE INC.	191	Cb	0-	0-	Cc*
	EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	592	Ba	Ca*	Cc	Cc
	FARM CREDIT CORPORATION CANADA	814	Ba	Cc*	Bc	Ca
	FEDERAL BUSINESS DEVELOPMENT BANK	1207	Bb	Cb*	Cb	Aa
	FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	2217	Cc	Cc	Cc	Ab
	FEDNAV LIMITED	171	Ca	0-	Cc*	Aa
	FEED-RITE LTD.	168	Cc	Cc*	Cc*	Ab*
	FIELD AVIATION COMPANY LIMITED	647	Cb	Cc*	Cc*	Ab
D	FREDERICK TRANSPORT LIMITED	176	Cb	0-	0-	0-
	FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	343	Ba	Ab	Bb	Cb*
	FRONTIER AIR LTD.	130	Cc	0-	0-	Cb*
	FUNDY CABLE LTD.	236	Ba	Ac*	Ab	Ac*
	GENERAL ELECTRIC CANADA INC., NUCLEAR DIVISION	173	Cb	0-	Cc*	Cb*
	GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	373	Cb	Cc*	Cb*	Ba
	GREAT LAKES PILOTAGE AUTHORITY LTD.	111	Ca*	0-	Ca*	Ca*
D	GREY GOOSE BUS LINES (MANITOBA) LTD.	288	Cc	Cb	Cb*	Ab
	GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	2130	Cb	Cc*	Cb	Cb
	GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	247	Ca	Ac	Ac	Cc*
	GROUPE TRANSPORT CABANO INC.	2117	Ca	Cc*	Bc	Cb
	GULF CANADA RESOURCES LIMITED	254	Cc	Ca*	Cc*	Ac
	H & R TRANSPORT	159	Cc	0-	0-	Cc*
	H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	269	Ca	Bb*	Cb*	Cc*
	HARBOURFRONT CORPORATION	451	Aa	Ca*	Ba	Aa
	HENDRIE TRANSPORTATION INC.	227	Cc*	Ca*	0-	Ca*
P	HONGKONG BANK OF CANADA	4890	Bb	Cc	Bc	Aa
	HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LTD.	206	Ca	0-	0-	Ab*
	HUDSON BAY MINING & SMELTING COMPANY LIMITED	2210	Cc	Bb	Ac	Bb
	HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (CALGARY) INC.	154	Cb	0-	0-	Cb*
	HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (TORONTO) INC.	448	Bb	0-	0-	0-
	HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	105	Cb	0-	Cb*	Cb*
	IMPERIAL OIL LIMITED	201	Cb*	Cb*	Cb*	Cb*
	IMPERIAL ROADWAYS LTD.	315	Cb	Ab	Ab	Cc
	INNOTECH AVIATION ENTERPRISES LIMITED	504	Cc	Ca*	Cc*	Aa
D	INTAIR INC.	755	Bb	0-	Cc*	Bb
	INTER-CITY TRUCK LINES (CANADA) INC.	1027	Ca	Cb*	Cc*	Cb

	Name	Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	192	Ba	0-	Cc*	Ac
	INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	450	Ba	Cc*	Cb*	Aa
	INTERPROVINCIAL PIPE LINE COMPANY, DIVISION OF INTERHOME ENERGY INC.	828	Cc	Bb	Bc	Ab
P	ISLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	397	Cb	0-	Cc*	Cc*
	JET TRANSPORT INC.	277	Ca	0-	Cb*	Cb*
D	JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	183	Bc	0-	Ac*	Ac*
	JOHN GRANT HAULAGE LIMITED	123	Ca*	Ab*	0-	0-
	KENT LINE LIMITED	328	Cc	0-	0-	Aa
	KEY RADIO LIMITED	282	Cb	0-	Cc*	Cc*
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	434	Ca	Ca*	0-	Cc*
	KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	143	Cb*	Ab*	Cb*	Cb*
	KINGSWAY TRANSPORTS LTD.	2287	Ca	Bc	Bb	Ba
	KLEYSEN TRANSPORT LTD.	885	Cc	Cc*	Cb*	Cb
P	KLM ROYAL DUTCH AIRLINES	323	Bb	0-	0-	Ac
	LAIDLAW CARRIERS INC.	450	Cc	Cb*	Cc*	Cc*
	LAKEHEAD FREIGHTWAYS LIMITED	170	Cb	Aa*	0-	Ca*
	LAURENTIAN BANK OF CANADA	2343	Ba	Cc*	Bb	Bb
D	LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.	284	C-	0-	C-*	C-*
	LOGISTEC CORPORATION	132	Cc	0-	Cc*	0-
D	LOOMIS ARMORED CAR SERVICE LTD.	1117	Ca	Cb*	Bb	Bb
	LOOMIS COURIER SERVICE, DIVISION OF MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	1923	Cb	Bb	Ba	Ab
	LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	198	Ba	0-	Cb*	Ab
	MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.	456	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
	MACLEAN HUNTER CABLE T.V., DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	725	Cb	Cb*	Ac	Ba
	MACLEAN HUNTER CABLE TV (OTTAWA) LIMITED	198	Cc	Aa*	Cb*	Cb*
	MACLEAN HUNTER COMMUNICATIONS INC.	717	Bc	Cb*	Ca*	Ac
	MANITOBA POOL ELEVATORS	949	Ca	Cc*	Bb	Cc*
	MARINE ATLANTIC INC.	2912	Ca	Cc*	Bb	Bb
	MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	234	Ca	0-	Cc*	Cb*
	MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	2475	Cc*	Cc*	Bc	Bc
	MARITIME ONTARIO FREIGHT LINES LIMITED	127	0-	0-	0-	0-
	MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE COMPANY	4414	Ba	Cc*	Bc	Bc
D	MASTERFEEDS LTD.	217	Ca	0-	Cb*	Cb*
	MCKINLAY TRANSPORT LTD.	296	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
	MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	227	Cc*	Ac*	Ac	Cc*
	METROPOL SECURITY LTD.	353	Ab	Ac	Cb*	Cc*
	METROPOLITAN TORONTO COACH TERMINAL INC.	388	Cb	Cc*	Cb*	Ca*
	MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	343	Cc	0-	Cc*	Cb*
	MIDLAND TRANSPORT LIMITED	920	Cc	Cb*	Bc	Cc*
	MISENER HOLDINGS LIMITED	274	Cc	Cb*	Cb*	Cc
	MLM FLOUR PRODUCTS, MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS	566	Cc	Cc*	Cc*	Ac
	MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	422	Cb	Cb*	Cc*	Cb*
	MONARCH BROADCASTING LTD.	297	Cb	0-	Cc*	Cc*
	MONTREAL PORT CORPORATION	452	Cb	0-	Ab	Ac
	MONTREAL SHIPPING INC.	236	Ba	Bb*	Cc*	Ba
	MORGAN BANK OF CANADA	100	Bc	Cb*	Cb*	Ab
	MOTOROLA CANADA LIMITED	144	Bb	0-	0-	Bb*
	MULLEN TRUCKING LTD.	282	Cc	Ab	Aa	0-
	MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	193	Ba	0-	0-	Ab
	MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	306	Cc	Ac*	Cc*	Cb*
N	MURRAY HILL LIMOUSINE SERVICE LTD.	102	0-			
	N. M. PATERSON & SONS LIMITED	165	Cc	Bc*	0-	Ab
	N. M. PATERSON & SONS LIMITED	165	Cc	0-	Cb*	Cb*
	N. YANKE TRANSFER LTD.	290	Cb	0-	0-	Cb*
	NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	268	Cc	0-	Cc*	Cb*
	NATIONAL ARTS CENTRE	734	Ba	Ca*	Cb*	Ca
P	NATIONAL BANK OF CANADA	14402	Ba	Bc	Bc	Ba
	NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	124	Bb	0-	0-	0-
	NATIONAL BANK OF PARIS (CANADA)	449	Bc	0-	Ca*	Ab
	NATIONAL CAPITAL COMMISSION	1180	Aa	Ca*	Cc*	Bb
	NATIONAL GALLERY OF CANADA	261	Aa	Cc*	Cb*	Cb*

Assessment of Employers' Results

	Name	Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY	197	Aa	Cc*	Cc*	Cb*
	NATIONAL PAGETTE LTD.	1106	Bc	Cc*	Cb*	Aa
	NESEL FAST FREIGHT INC.	234	Cb	Ca*	0-	Ca*
	NEW BRUNSWICK BROADCASTING CO. LTD.	203	Cb	0-	Ac	Cc*
	NEW BRUNSWICK TELEPHONE COMPANY LIMITED	2763	Cb	Ca*	Cc	Cb*
	NEWCAP BROADCASTING LIMITED	338	Cc	Cc*	Cb*	Cb*
	NEWFOUNDLAND DOCKYARD CORPORATION	463	Ca	0-	Cc*	Cc*
	NEWFOUNDLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	2213	Ba	Bb	Bc	Cc*
	NIAGARA TELEVISION LIMITED	229	Cb	Cc*	Cc*	Cb*
D	NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORATED	967	Bb	Cc*	Cc*	Ab
	NORDION INTERNATIONAL LTD.	428	Cc	Cb*	Cc*	Aa
	NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED	291	Ba	Cc*	Cb*	Cb*
P	NORTHERN TELECOM CANADA LIMITED	549	Cb*	Ca*	Ac	Aa
	NORTHERN TELEPHONE LIMITED	371	Ba	Cc*	Cc*	Cc*
	NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	346	Cb	Ca	0-	Ca*
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	322	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
P	NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED	456	Ca	Cb*	Ab	Ac
	NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS	238	Cc	Cb*	Cb*	Cb*
	NORTHWESTEL INC.	628	Ca	Bb	Ab	Ab
	OGILVIE MILLS LTD.	965	Ca	Cb*	Ba	Ac
	ONTARIO EXPRESS LTD.	478	Cc	Cb*	Cc*	Ac
	OTTAWA CARLETON REGIONAL TRANSIT COMMISSION	2237	Ba	Ac	Ac	Aa
	PACIFIC ELEVATORS LIMITED	212	Cb*	Cc*	0-	Cb*
	PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD.	140	Cb	0-	Cb*	Cc*
	PARRISH & HEIMBECKER LIMITED	1130	Cb	Ab	Ab	Cc
	PATHONIC NETWORK INC.	362	Ca	0-	0-	0-
	PAUL'S HAULING LTD.	278	Cc	Cb*	0-	Cb*
	PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	561	Ba	Cb*	Cc*	Cc
	PELMOREX BROADCASTING INC.	259	Ca	Cc*	Cc*	Cb*
	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	505	Ac	Aa*	Ab	Ba
	PENNER INTERNATIONAL INC.	103	Cc	0-	0-	0-
	PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	568	Cb	Ca*	Bc	Cc*
	PIONEER GRAIN TERMINAL LIMITED	109	Ca	Cc*	Cb*	Cc*
	POLE STAR TRANSPORT INC.	178	Cb	Aa*	Cb*	Cb*
	PORTER TRUCKING LTD.	168	Cb	Cb*	Cc*	Cc*
	POWER BROADCASTING INC.	525	Cb	Cb*	0-	Cb*
	PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	234	Cc*	Ca*	Cc*	0-
	PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	109	Cb	Ac*	Cc*	Cc*
	PROVINCIAL AIRLINES LTD.	160	Cc	0	Ca*	Bc*
	PROVOST BULK TRANSPORT INC.	959	Ca	Bb*	Cb*	Bb
	PUROLATOR COURIER LTD.	12036	Cb	Bb	Cc	Ab
	QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	610	Cc*	Ab*	0-	0-
	R & D MID ISLE STEVEDORING LTD.[3]					
	RADIO 1540 LIMITED	131	Ca	0-	Cb*	Ab
	RADIO NORD INC.	215	Ba	0-	Cc*	0-
N	RADIOMUTUEL INC.	453	Ca			
	RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	244	Bb	0-	Cc*	Cc*
	REGINA CABLEVISION CO-OPERATIVE	106	Ba	0-	0-	Ab*
	REIMER EXPRESS LINES LTD.	1157	Cb	Bb	Cc	Bb
	REUTERS CANADA LIMITED	129	Ba	Cc*	Cb*	Ac
	RICHARDSON TERMINALS LIMITED	116	Cc*	Ab*	Cc*	0-
	RIO ALGOM LIMITED	2458	Cb	Ab	Ba	Bb
	RIVTOW STRAITS LIMITED	797	Ca	Bb	Bc	Ab
DP	ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	1119	Ca	Cb*	Bc	Aa
	ROGERS BROADCASTING LIMITED	508	Bc	Cc*	Cc*	Ba
	ROGERS CABLE T V LIMITED	2660	Cc	Ac	Cc	Aa
	ROGERS CANTEL INC.	2011	Bb	Ca*	Cb*	Ab
P	ROYAL BANK OF CANADA	51403	Bb	Cb	Ac	Aa
	ROYAL CANADIAN MINT	776	Bb	Bb	Ac	Aa
	SASKATCHEWAN WHEAT POOL	3384	Ca	Cb	Bc	Bc
	SASKATOON TELECABLE LTD.	236	Bb	Cc*	Cc*	Cb*
	SASKWEST TELEVISION INC.	151	Cc	Cb*	0-	Ab*
	SCOTPAGE CORPORATION LTD.	150	Ba	0-	0-	Ac
	SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1045	Ca	Bc	Ac	Ac

[3] This employer reported only temporary employees and, therefore, was not ranked.

	Name	Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC.	144	Cc	Cc*	Cc*	0-
	SHARP BUS LINES LIMITED	155	Aa	Ab*	0-	Cc*
	SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD.	140	Bc	Ab*	Ac*	Cb*
	SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.	258	Cc	Cb*	Cc*	Cb*
	SHAW RADIO LTD.	125	Cc	0-	Cc*	0-
	SKYLINE CABLEVISION LIMITED	141	Cb	Cb*	Ca*	Cb*
	SMT (EASTERN) LIMITED	103	Ca	0-	Bb*	0-
	SOCANAV INC.	770	Cc	Ab*	Cc*	Ab
	SOCIETE DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	428	Ca	0-	0-	Cc*
	SOCIETE GENERALE (CANADA)	116	Bb	0-	0-	Ab
	SPORTS NETWORK	188	Bb	0-	Cc*	Ac
P	ST. LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY	1228	Ca	Aa	Bc	Bb
D	STANDARD CHARTERED BANK OF CANADA	153	Bb	0-	0-	Ba
	STANDARD RADIO INC.	318	Bb	0-	Cc*	Cc*
	SUNWAPTA BROADCASTING, DIVISION OF ELECTROHOME LTD.	270	Ca	Cc*	Cc*	Cb*
	SWISS BANK CORPORATION (CANADA)	187	Bc	0-	Cc*	Aa
	TALLMAN TRANSPORT LTD.	147	Cb	Cb*	Ca*	Ca*
	TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED	126	Cb*	0-	0-	Ca*
	TECHNAIR AVIATION	237	Cc	0-	Cb*	Ab
	TELE-METROPOLE INC.	865	Ca	0-	Cc*	Cb*
	TELEGLOBE CANADA INC.	1247	Ca	Cb*	Cc	Ab
	TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	548	Cc	0-	0-	0-
	TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	580	Bb	Cc*	Cc*	Cc*
	TELESAT CANADA	933	Cb	Cc*	Bb	Ac
	THERATRONICS INTERNATIONAL LTD.	241	Ca	0-	Ac	Ba
	THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	363	Cc	Cb*	Cb*	Cb*
	TIME AIR INC.	1120	Cc	Ca	Bc	Bb
P	TIME COMMUNICATIONS LIMITED	158	Ba	Aa*	Ca*	Aa
	TIPPET RICHARDSON LIMITED	516	Ca	Aa	Bb	Aa
	TNT CANADA INC.	3394	Cb	Cc	Bc	Cb
	TOPNOTCH NUTRI LIMITED	105	Cc	Cb*	Cb*	Cb*
	TORONTO AIRWAYS LIMITED	150	Cc	0-	Cc*	Ca*
	TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	263	Cb	Cb*	Ac	Aa
	TORONTO TERMINAL RAILWAYS COMPANY	184	Cc	Ab*	Ac	Aa
P	TORONTO-DOMINION BANK	24382	Bb	Cb	Ac	Aa
	TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	255	Cb	Cb*	Cb*	Cc
	TRANS-NORTHERN PIPELINES INC.	116	Ca	0-	Cc*	Ba*
	TRANSCANADA PIPELINES LTD.	1876	Cb	Ab	Bc	Ab
	TRANSCO LIMITED	812	Cc	Cb*	Cb*	Cb*
	TRANSPORT DESGAGNES INC.	118	C-*	0-	0-	A-*
	TRANSPORT GUILBAULT INC.	127	0-	0-	0-	0-
	TRANSPORT PAPINEAU INC.	271	Ca	Cc*	0-	0-
	TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE	149	0-	0-	0-	0-
	TRANSPORT THIBODEAU INC	235	0-	0-	Cc*	0-
	TRANSX LTD.	376	Cb	Cb*	0-	Cb*
	TRENTWAY-WAGAR INC.	154	Cb	Bc*	0-	0-
	TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	226	Ca	0-	Cc*	Cc*
P	TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	555	Cb	0-	Ba	Ab
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	133	Ba	Cc*	Cc*	Cb*
D	ULS CORPORATION	462	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
	UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1685	Cc	Cc	Cb	Cc
	UNITED PARCEL SERVICE CANADA LIMITED	3759	Cc	Ba	Cb	Bb
	UNITEL COMMUNICATIONS INCORPORATED	3124	Ca	Cb	Ba	Aa
	VANCOUVER PORT CORPORATION	187	Ba	Cb*	Cb*	Aa
	VERREAULT NAVIGATION INC.	191	Cc	0-	0-	0-
	VIA RAIL CANADA INC.	5498	Cb	Cc	Cc	Ac
	VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	197	Bc	Cb*	Cb*	Ba
	VIDEOTRON LTD.	1795	Ba	0-	Cc*	Cb*
	VIKING HELICOPTERS LIMITED	214	Cb	0-	0-	Cc*
	VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	514	Cb	Cb*	Cc*	Ca
	VOYAGEUR INC.	222	Ba	0-	0-	Cb*
	W. J. MOWAT LIMITED	536	Cc	Cc*	Cc*	Aa
	WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	621	Cb	Cb*	0-	Cc

Assessment of Employers' Results

	Name	Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	WESTCOAST ENERGY INC.	963	Ca	Ba	Bc	Ab
	WESTCOM RADIO GROUP LTD.	453	Cb	Ca*	Cb*	Ca
	WESTCOM TV GROUP LTD.	698	Ca	0-	Cc*	Bb
	WESTERN MANITOBA BROADCASTERS LIMITED	189	Cc	Cb*	Cc*	Cc*
	WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	151	Cb	Cc*	Cc*	Cb*
	WESTSHORE TERMINALS LTD.	199	Cb	Cc*	Cc*	Cc*
	WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	113	Cb	Cb*	Bb*	0-
	WILLIAMS MOVING & STORAGE (B.C.) LTD.	433	Cb	Ac	Cb*	Cc*
	WINNIPEG VIDEON INCORPORATED	150	Ca	0-	Cb*	Bc*
	YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	328	Cb	0-	Ca*	Cb*
	YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ALASKA WEST EXPRESS INC.	189	Cc*	Ca*	Ba*	0-
D	ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	176	Ba	Cc*	Cc*	0-

Explanatory Notes

1. Employers who filed their report too late for inclusion in the assessment:

DIXON VAN LINES LTD.
EXECUTIVE SECURITY SERVICES LTD.
J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED
MONTROYAL LIMOUSINE INC.*
O.K. EXPRESS LTD.*
REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.*
SLACK TRANSPORT LTD.*
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.*
WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.

2. Employers whose reports do not fully comply with the Employment Equity Act:

AGT LIMITED
AEROCAR QUEBEC LIMITEE
JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.
MURRAY HILL LIMOUSINE SERVICE LTD.
RADIOMUTUEL INC.

3. Employers who submitted corrections too late to be included in the assessment:

BRADLEY AIR SERVICES LIMITED
CSX TRANSPORTATION INC.
DICOM DIRECT COMMUNICATIONS CANADA LTD.
HENDRIE TRANSPORTATION INC.
INTAIR INC.
KLM ROYAL DUTCH AIRLINES
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.
LOOMIS ARMORED CAR SERVICE LTD.
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.
N. M. PATERSON & SONS LIMITED
N. YANKE TRANSFER LTD.
NESEL FAST FREIGHT INC.
NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORE
PROVOST BULK TRANSPORT INC.
RADIOMUTUEL INC.
RESEAU PATHONIC INC.
TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED
TIPPET RICHARDSON LIMITED
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED
UNITED PARCEL CANADA LIMITED

* Reports received too late to be published. They are available on request.

Summary of Results

This section summarizes some key findings flowing from this year's assessment of employers. The results of employers on Ranking I and Ranking II are summarized for each designated group.

The results of this year's assessment are very similar to those of last year. Not only are the results of Ranking I (current situation of the designated groups) almost the same as last year's, but so are those of Ranking II (progress achieved). Again, the best results on Ranking I for this year were achieved for members of visible minorities. Members of visible minorities and women also had the best results for Ranking II in the reporting year 1990.

Women

All but six employers covered under the Employment Equity Act reported employing women in 1990.[4] Of these 355 employers, 16 received an "A" on Ranking I, 106 received a "B", and 233 received a "C". Two thirds (66.25%) of employers were in the bottom category — employers who either reported no women employees, or received a "C" on Ranking I — compared to only 4.43% who received an "A". Relatively low scores on all three indicators explain the relatively large number of employers found in the "C" category. Not only was the representation of women low in most employers' work forces, but the jobs they occupied were not as good as, and paid less than, those occupied by men in the same companies.

Most employers reported some progress for women during 1990. As many as 129 employers received an "a" on Ranking II (ranking of progress), 123 received a "b" and 101 received a "c". The picture was about the same for the 233 employers who received a "C" on Ranking I. Of those, 29.61% of them received an "a" on Ranking II and 36.05% received a "b".

Aboriginal Peoples

Almost 30% (108) of employers reported no aboriginal peoples in their work force in 1990. Of the other 253 employers, 44 received an "A" on Ranking I, 37 received a "B", and 172 received a "C". Over three-quarters of employers were in the bottom category — employers who either reported no aboriginal peoples as employees, or received a "C" — compared to 12.19% who were ranked "A". These results can be explained mostly by the low representation of aboriginal peoples: 74.24% of employers reported employing either no members of this group or less than 50% of their provincially weighted external representation. Only 69 employers reported employing 10 or more aboriginal peoples — the minimum number required to be assessed against occupational-distribution and salary-distribution indicators.

Again for 1990, a relatively large number of employers (138) reported increasing the representation of aboriginal peoples in their work force during the reporting year. Despite this, only 39 employers received an "a" on Ranking II, 112 received a "b", and 102 received a "c". Even less encouraging is the fact that the vast majority of employers who needed to improve the situation of aboriginal peoples — i.e., the 108 employers who reported employing no aboriginal peoples, and 78 other employers who received a "C" on Ranking I and a "c" on Ranking II — reported no progress at all.

Persons with disabilities

Close to one in five (18.84% or 68) employers reported having no persons with disabilities in their work force in 1990. Of the remaining 293 employers, only 31 received an "A" on Ranking I, 63 received a "B", and 199 received a "C". Almost three-quarters (73.96%) of employers were in the bottom category — employers who reported either no persons with disabilities as employees, or received a "C" — compared to only 8.59% who received an "A" on Ranking I. The low rate of representation of persons with disabilities explains this poor assessment. Indeed, only 23 employers reported a representation that was at least 80% of the provincially weighted external representation for this group.

Results obtained by employers on the occupational-distribution and salary-distribution indicators were generally encouraging. Of the 101 employers who were assessed on these two indicators, 66 reported an occupational distribution for persons with disabilities that was similar to that of the control group —

[4] Note that temporary employees were excluded from this assessment.

white men and women without disabilities — in the same employers' work force, and 70 reported a salary distribution that was similar.

Very few employers achieved significant progress in 1990. Fewer than 10% of employers (28) received an "a" on Ranking II, 93 received a "b", and 171 received a "c". Most employers who were expected to improve the situation of persons with disabilities during 1990 did not. A total of 68 of them reported employing no persons with disabilities, and 108 more received a "C" on Ranking I and a "c" on Ranking II.

Members of Visible Minorities

Only 40 of employers (11.08%) reported no members of visible minorities for 1990. Of the remaining 321 employers, 118 received an "A" on Ranking I, 56 received a "B", and 147 received a "C". More than half (51.80%) of employers were in the bottom category — they either employed no visible minorities, or received a "C" on Ranking I — compared to 32.69% who were ranked "A".

These relatively encouraging results reflect good performance on the part of employers in terms of the three indicators used. The representation of the group was at least 95% of their provincially weighted external representation in 101 cases. About half of the employers who were ranked according to the occupational-distribution (53.89%) and the salary-distribution (48.89%) indicators received the maximum number of points. This score indicates that members of visible minorities in those companies held jobs that compared well with those held by white men and women without disabilities.

A relatively large number of employers achieved significant progress during 1990. More than 70% of employers reported some progress, with 27.10% receiving an "a" and 43.61% receiving a "b" for Ranking II. However, only 17 of the 147 employers who received a "C" on Ranking I received an "a" on Ranking II, while 40.82% of them received a "c". Employers who had the best results on Ranking I also tended to achieve the most progress for visible minorities.

Technical Notes on Ranking

The assessment of an employer's performance is summarized in two separate rankings. **"Ranking I"** (a capital letter) reflects the situation of a designated group in the company's work force at the end of the reporting year. For Ranking I, employers can accumulate up to seven points according to their performance in terms of the first three of the five indicators listed below. Employers are assigned an "A" if they accumulate at least five points, a "B" if they accumulate three or four points, and a "C" if they accumulate less than three points. The performance of an employer is considered better the higher the number of points accumulated. Employers who are assessed using only the first indicator need three points to be assigned an "A" and two points to be assigned a "B".

"Ranking II" (a lower-case letter) reflects the amount of progress an employer has made during the reporting year and is based on indicators four and five which are described below. For Ranking II, employers can accumulate up to four points according to their performance according to these two indicators. Again, a high number of points accumulated is a positive sign. Employers are assigned an "a" if they accumulate three or four points, a "b" if they accumulate two points, and a "c" if they accumulate less than two points.

The Indicators

The five indicators used to rank employers in their achievement of equity are as follows:

1. Representation of the group measured against external data

Data from the 1986 Census of Canada were used to rate the representation of designated groups in each employer's work force. Because the representation of designated groups can vary widely across the country, this external point of comparison was weighted to fit the regional distribution of the em-ployer's total work force. The provincially weighted external representation of the group is obtained by multiplying the share of the employer's work force found in each province by the representation of the designated group in the work force of that province. The results for each province are then added together.[5]

The following example illustrates this formula: 60% of the work force of company A is in Quebec, where the representation of aboriginal peoples is 1.1%; 40% of the work force of company A is in the Yukon, where the representation of aboriginal peoples is 16.6%. The weighted figure for aboriginal peoples for that company will be:

% of company employees per province		provincial aboriginal representation		
.6	X	1.1	=	.66
.4	X	16.6	=	+ 6.64
Weighted external representation			=	7.3%

Employers receive points according to how the representation of a designated group in full-time and part-time employment compares with these external data. They receive three points if the representation of the group equals 95% or more of the weighted external representation figure, two points if it is lower than 95% but at least 80%, one point if the representation is below 80% but at least 50%, and none if the representation of the group falls below 50% of the figure.

2. Distribution of members of a designated group by occupational categories

This indicator compares the occupational distribution of a designated group with that of a control group[6] in full-time and part-time occupations. It is a good indicator of how the quality of jobs held by members of a designated group compares with the quality of jobs held by the rest of an employers work force because it reflects the extent to which group members work at occupations with better salaries, more responsibilities and a greater chance for advancement.

To quantify this indicator, each employment equity occupational group is assigned a value.[7] For each occupational group, this value is then multiplied by the share of a designated group found in the occupation. The results for each occupational group are then added together, and the procedure is repeated for the control group.

Finally, the performance of the employer is assessed by comparing the value obtained for a designated group with that obtained for the control group. Employers receive two points if the value obtained for the designated group is at least 95% of that obtained for the other employees, one point if it is below 95% but at least 80%, and none if it falls below 80%.

---

[5] The following formula is used to calculate this figure for each employer:

$$WER_g = \sum_{i=1}^{n} (P_i \times RW_{gi})$$

where
WER_g = weighted external representation of designated group g
P_i = proportion of the employer's work force in province i
RW_{gi} = representation of group g in the work force of province i
n = number of provinces and territories

The work force figures of designated groups are drawn from Tables 3 and 12 of *Employment Equity Availability Data Report on Designated Groups from the 1986 Census of Canada*, prepared by Data Development and Systems Analysis, Employment Equity Branch, Employment and Immigration Canada.

[6] Since the occupational and salary distributions are specific to each employer, the situation of a designated group is assessed using a control group as a yardstick specific to each employer. Women were compared to men in the company while the other three groups were compared to white men and women without disabilities in the company.

[7] Upper-level Managers, Middle and Other Managers, Professionals, and Skilled Crafts and Trades Workers are assigned a value of three, Semi-professionals and Technicians, Supervisors, Foremen/women, and Semi-skilled Manual Workers a value of two, and Clerical Workers, Sales Workers, Service Workers and Other Manual Workers a value of one.

3. Distribution of members of a designated group across salary ranges

This indicator compares the distribution of members of a designated group across broad salary ranges to that of a control group in full-time occupations within the company. The purpose is to establish whether the salary structure of members of a designated group and that of the control group differ.

Employees are separated into three broad salary ranges and assigned a different weight accordingly. Employees earning more than $40,000 receive a weight of three. Those earning between $25,000 and $39,999 receive a weight of two, and those earning less than $25,000 receive a weight of one. For each of these three ranges, the value (one, two or three) is multiplied by the share of the designated group found in it with men and women counted separately. The results for each salary range are then added together and weighted to reflect the gender composition of the designated group in the company. This procedure is repeated for the control group and weighted to reflect the gender composition of the designated group.

Finally, the group's result is compared to that of the control group. Employers receive two points if the value obtained for the designated group is at least 95% of that obtained for the other employees, one point if it is below 95% but at least 80%, and none if it falls below 80%.

4. Rate of increase or decrease in the representation of the designated group

Indicator number four reflects the estimated increase or decrease in the representation of a designated group employed full time and part time during the year. The net effect of hirings and terminations of group members is subtracted from the number of group members working for the company at the end of the year. The same calculation is made for the total number of employees in the company. The representation of the group at the beginning of the year is estimated using the two revised figures. The difference between the representation of the group at the end and at the beginning of the year is then divided by the representation of the group at the beginning of the year. The result shows whether the representation of the group has increased or decreased during the year as a direct result of hirings and terminations, and by what proportion.

This indicator is designed to filter out changes in the representation of a designated group due to reporting adjustments, such as readministering self-identification surveys.

Employers who received less than three points on indicator number one receive two points on indicator four if the representation of the group increased by more than 5%, one point if the representation remained the same or increased by up to 5%, and none if it decreased. Employers who received three points on indicator number one are given two points on indicator four if they at least maintained the representation of the designated group, and one point if it decreased. It is important to note in this last case that, although the representation of the group decreased during the year, it is still at least 95% of the external representation of that group (see indicator number one).

5. Share of promotions compared to representation

This final indicator shows whether members of designated groups who were employed received an equitable share of promotions. The share of promotions received by members of a designated group depends directly on its representation in the work force as a whole. Therefore, the share of promotions can only be assessed as a proportion of the representation.

Indicator five is calculated by subtracting the representation of the designated group in full-time and part-time occupations in the company from the share of promotions received in the same employment categories. The result is then divided by the representation of the group in the company's work force.

Employers receive two points if the value of the indicator is above 5%, one point if it does not exceed 5% but is not below -5%, and none if it falls below -5%.

PARLIAMENTARY REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

Section 13 of the Employment Equity Act requires that a committee of the House of Commons thoroughly review the Act's provisions, operation and effect five years after it has come into force. The five-year period ended August 13, 1991.

Accordingly, on October 30, 1991, the House of Commons established a special committee to carry out the review. Eight members representing the three major political parties sit on the committee. It is chaired by the Honourable Alan Redway, M.P., Don Valley East.

The committee has complete discretion in defining its terms of reference and how the review should be carried out. It has indicated that it will solicit briefs and hold hearings to be held in Ottawa.

The House of Commons has ordered the committee to report its findings and recommendations no later than May 1, 1992. Once the review committee has tabled its report, the government will have 150 days to consider how it should respond. If changes to the Act are required, the government will propose amendments through the usual legislative process.

In 1990, Employment and Immigration Canada held a series of working-level meetings to prepare for the review process. Individuals representing national, provincial and local organizations and associations of labour, business and designated groups were invited to share their views and to recommend how the Act might be improved.

The comments and suggestions submitted during the consultation process have been consolidated into a report. This report has been presented to the parliamentary committee and is available to the public.

APPENDIX A:

NOTES ON DATA

On June 1, 1991, federally regulated employers and Crown corporations with 100 employees or more were required to submit their fourth annual reports under the Employment Equity Act. A total of 369 employers' reports were submitted to Employment and Immigration Canada. Due to reporting problems (late or problematic reports) and the schedule for the Employment Equity Act Annual Report, 361 employers covered under the Act — i.e., 98% of all — were included in the data base for the analysis and consolidation required under Section 9 of the Employment Equity Act. The 1990 employers' reports included 631,423 permanent full-time, permanent part-time and temporary employees.

Key Concepts

The Employer's Report

Employers are required to report according to six standard forms.[1] These forms contain the following information:

Form 1 employer identification, summary statistics and the certification of accuracy;

Form 2 distribution of all employees by designated group, sex, occupational category and salary quartiles;

Form 3 distribution of all employees by designated group, sex, and salary range;

Form 4 employees hired, categorized by designated group' sex and occupational categories;

Form 5 employees promoted, by designated group, sex and occupational categories; and

Form 6 employees terminated, by designated group, sex and occupational categories.

Forms 2 to 6 are divided into three sets: set "A" for full-time employees, set "B" for part-time employees and set "C" for temporary employees. The forms for temporary employees are required only where temporary employees account for 20% or more of the employer's work force. Employers must submit the forms both for each industrial sector where there are 1,000 or more employees, and for each province and each designated Census Metropolitan Area in which they employ 100 or more employees.[2] At the Census Metropolitan Area level, only Forms 2A and 2B are required.

---

1 Copies of the legislation, including forms 1-6, are available from:
Legislated Employment Equity Program
Employment Equity Branch
Employment and Immigration Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J9

2 The eight designated Census Metropolitan Areas are:
Calgary, Alberta
Edmonton, Alberta
Halifax, Nova Scotia
Montreal, Quebec
Regina, Saskatchewan
Toronto, Ontario
Vancouver, British Columbia
Winnipeg, Manitoba

For more information refer to: "Schedule 1", and "Technical Reference Paper No. 1: Geographic Location Maps for Employment Equity Reports", in *Employment Equity Act and Reporting Requirements*, (Ottawa: Minister of Supply and Services Canada, 1986).

The figures used in the consolidation are derived directly from employers' reports. Information supplied by the employers has been adjusted only with their express agreement. In some instances, the accumulation of small errors in an employer's report have led to inconsistencies between the total employees reported on Form 2 and Form 3. In other cases, inconsistencies have occurred between the number of men and women reported on a form, and the totals. These inconsistencies have been left unadjusted.

Any comparison of information with that from the first reporting year should take into account certain changes in employers' methods of collecting data.[3] For example, some occupational groups have been reclassified since the first reporting year, and the results of self-identification surveys have changed the number of persons identifying themselves as members of designated groups.[4] The list of employers has also changed slightly since the first reporting year.[5]

Voluntary Self-identification

The Employment Equity Act requires employers to report employees as aboriginal peoples, persons with disabilities, or members of visible minorities. However, some employees may not wish to identify themselves as members of one of these designated groups. Accordingly, only employees who have voluntarily identified themselves as belonging to one of these groups, or who have agreed to be so identified by the employer are identified as such. Therefore, the number of employees reported in these three groups may not be entirely accurate.

Occupational Groups

In order to fulfil their reporting requirements, employers were required to categorize their employee data by occupational category on Form 2 (distribution of employees), Form 4 (employees hired), Form 5 (employees promoted) and Form 6 (employees terminated). The 12 occupational groups used by employers were specified by the employment equity legislation and are related to the classification system used by Statistics Canada in collecting its labour force data. The 12 groups are: Upper-level Managers, Middle and Other Managers, Professionals, Semi-professionals and Technicians, Supervisors, Foremen/Women, Clerical Workers, Sales Workers, Service Workers, Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers.[6]

---

3 There have also been additions and corrections to the 1987 employers' reports under the Employment Equity Act. For a summary of the major changes, please refer to the information brochure entitled "Update on Visible Minorities," published in May 1989.

4 See "Changes in the Representation of the Designated Groups" in this Appendix.

5 See "Assessment of Employers' Results" for a complete list of employers included in this analysis.

6 For more information on the classification of Occupational Groups refer to: "Schedule III", Employment Equity Act and Reporting Requirements (July 1986) and "Technical Reference Paper No. 3: Occupational Groups for Employment Equity reports" (August 1986).

Appendix A

Industrial Sectors

Employers covered under the Act were grouped according to the Standard Industrial Classification: 1980 published by Statistics Canada. There are three major industrial sectors: banking, transportation and communications, corresponding to three of the major groups of the Standard Industrial Classification. The fourth industrial sector in the analysis is an aggregation of employers who did not fall into the other three sectors. This grouping of employers is referred to in this report as "other sectors".[7] It includes companies involved in several dissimilar sectors. Since companies in this group are not as homogeneous as companies in the other sectors, the reported results are more difficult to interpret.

The grouping of employers into broad industrial sectors allows comparisons to be made in the analysis between the industrial sector data as reported under the Employment Equity Act, and data already collected by Statistics Canada. In some cases (such as banking), the entire sector is under federal jurisdiction, while in others (such as transportation) only a portion of the section is under federal jurisdiction. In this latter case, the use of Standard Industrial Classification codes reported by employers makes it possible to configure Statistics Canada data in such a way as to allow for comparisons.

Salary Calculations

Estimates of average salaries are based on information from Form 3 of the employer reports.

Because salary information is reported by salary ranges, estimates of average salaries were calculated using the midpoint of each range as a proxy for its salary value. Estimating the value of the highest salary range — $70,000 and over — was more difficult. In the first reporting year (1987), the mean value for the range was derived from projections of the salary distribution based on the regression of a semi-logarithmic curve. For the 1990 reporting year, this value was adjusted using the Canadian Price Index.[8]

The average salary estimates are reliable, but should be used mainly as an indication of the differences in earnings among groups, rather than as precise measurements of the salaries of employees under the Employment Equity Act.

Other measurements that were commonly used included the proportions of employees who were paid less than $25,000 or more than $40,000. These measurements were derived directly from Form 3 without further calculations.

Changes in the Representation of Designated Groups

Changes in the reported representation of designated groups can be affected by many factors, including changes in the rate of self-identification of members of designated groups, changes in the mix of companies included in the analysis, and the net effect of hirings and terminations. As in last year's analysis, an effort has been made to delineate the sources of year-to-year changes in the reported representation of designated groups. This has been done in order to isolate the independent effect of hirings and terminations.

The independent effect of hirings and terminations was isolated by estimating a growth rate for the work force and for each designated group. When the estimated growth rate of a group is larger than that esti-

---

7 Industrial sectors grouped in other sectors include:

Metal Mines
Coal Mines
Crude Petroleum and Natural Gas Industry
Fish Products Industry
Flour, Prepared Cereal Food and Feed Industry
Stamped, Pressed and Coated Metal Products
Vegetable Oil Mills
Industrial Chemicals Industries
Scientific and Professional Equipment Industries
Project Management Construction
Other Services Incidental to Construction
Grain Elevators Industry
Farm Products Wholesale
Business Financing Companies
Architectural, Engineering and Other Scientific and Technical Services
Other Business Services
Foreign Affairs and International Assistance
Human Resource Administration
Economic Services Administration
Theatrical and Other Staged Entertainment Services
Business Associations
Museums and Activities
Shipbuilding and Repair Industry

8 The Canadian Price Index used for converting 1987 dollars to 1988 dollars was 1.04; for converting 1988 dollars to 1989 dollars, it was 1.05; for converting 1989 dollars to 1990 dollars, it was 1.048.

LIST OF TABLES

	TABLE	PAGE
I – EMPLOYERS		
By Industrial Sector and Location of Head Office	1.1	B–7
II – MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT BY SEX		
A – By Geographical Area		
• Province	2.1	B–8
• Census Metropolitan Area	2.2	B–9
B – By Industrial Sector and Subsector		
• Banking	3.1	B–10
• Communications	3.2	B–10
• Transportation	3.3	B–11
• Others	3.4	B–12
C – By Occupational Group and Status of Employment		
• Full-time	4.1	B–14
• Part-time	4.2	B–15
• Temporary	4.3	B–16

D – By Occupational Group and Industrial Sector in Full-time Employment

- Banking 4.4 B–17
- Transportation 4.5 B–18
- Communications 4.6 B–19
- Others 4.7 B–20

E – By Occupational Group, Status of Employment and Salary Quarter

- Full-time 5.1 B–21
- Part-time 5.2 B–23
- Temporary 5.3 B–25

III – MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SALARY RANGE AND SEX

A – By Status of Employment

- Full-time 6.1 B–27
- Part-time 6.2 B–28
- Temporary 6.3 B–29

B – By Industrial Sector in Full-time Employment

- Banking 6.4 B–30
- Transportation 6.5 B–31
- Communications 6.6 B–32
- Others 6.7 B–33

IV – MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

A – By Status of Employment

- Full-time 7.1 B–34
- Part-time 7.2 B–35
- Temporary 7.3 B–36

B – By Industrial Sector in Full-time Employment

- Banking 7.4 B–37
- Transportation 7.5 B–38
- Communications 7.6 B–39
- Others 7.7 B–40

V – MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

A – By Status of Employment

- Full-time 8.1 B–41
- Part-time 8.2 B–42
- Temporary 8.3 B–43

B – By Industrial Sector in Full-time Employment

- Banking 8.4 B–44
- Transportation 8.5 B–45
- Communications 8.6 B–46
- Others 8.7 B–47

VI – MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

A – By Status of Employment

- Full-time 9.1 B–48
- Part-time 9.2 B–49
- Temporary 9.3 B–50

B – By Industrial Sector in Full-time Employment

- Banking 9.4 B–51
- Transportation 9.5 B–52
- Communications 9.6 B–53
- Others 9.7 B–54

Table 1.1

EMPLOYERS BY INDUSTRIAL SECTOR AND LOCATION OF HEAD OFFICE

Province and Territory	Banking Sector	Transportation Sector	Communications Sector	Other Sectors Covered Under the Act	All Sectors
Ontario	13	65	45	27	150
Quebec	8	49	14	5	76
Nova Scotia	0	3	3	1	7
New Brunswick	0	8	3	0	11
Manitoba	0	13	4	13	30
British Columbia	1	17	5	5	28
Prince Edward Island	0	3	1	0	4
Saskatchewan	0	3	7	4	14
Alberta	1	20	8	2	31
Newfoundland	0	5	1	0	6
Yukon	0	2	1	0	3
Northwest Territories	0	1	0	0	1
Canada	**23**	**189**	**92**	**57**	**361**

Table 2.1

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX AND **PROVINCE**

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Province and Territory	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Ontario	**255,630**	134,954	120,676	**2,050**	1,100	950	**6,872**	3,263	3,609	**28,533**	12,157	16,376
Quebec	**129,097**	73,897	55,200	**660**	362	298	**1,986**	1,184	802	**4,244**	2,134	2,110
Nova Scotia	**20,652**	12,507	8,145	**95**	53	42	**652**	407	245	**369**	167	202
New Brunswick	**13,523**	8,569	4,954	**63**	28	35	**397**	225	172	**134**	74	60
Manitoba	**32,171**	21,686	10,485	**613**	410	203	**883**	530	353	**1,091**	675	416
British Columbia	**77,321**	43,093	34,228	**693**	395	298	**1,812**	942	870	**6,720**	2,884	3,836
Prince Edward Island	**1,691**	1,029	662	**7**	3	4	**39**	13	26	**10**	6	4
Saskatchewan	**17,718**	11,110	6,608	**307**	225	82	**483**	253	230	**244**	114	130
Alberta	**56,996**	31,354	25,642	**434**	218	216	**1,555**	730	825	**2,485**	1,125	1,360
Newfoundland	**7,943**	4,608	3,335	**60**	27	33	**131**	69	62	**55**	20	35
Yukon	**618**	393	225	**31**	14	17	**31**	19	12	**15**	9	6
Northwest Territories	**983**	717	266	**168**	99	69	**18**	12	6	**30**	25	5
Canada	**631,423**	**355,262**	**276,161**	**5,387**	**3,064**	**2,323**	**15,119**	**7,826**	**7,293**	**44,768**	**19,877**	**24,891**

*The total for Canada is not equal to the sum of the provincial totals.

Table 2.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX AND CENSUS METROPOLITAN AREA

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Census Metropolitan Area	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Calgary	**22,181**	11,844	10,337	**138**	54	84	**678**	275	403	**1,269**	553	716
Edmonton	**19,181**	10,553	8,628	**140**	71	69	**493**	245	248	**823**	356	467
Halifax	**8,505**	4,630	3,875	**43**	21	22	**236**	96	140	**209**	98	111
Montreal	**94,364**	54,451	39,913	**355**	212	143	**1,559**	933	626	**3,688**	1,876	1,812
Regina	**4,252**	2,220	2,032	**54**	27	27	**155**	68	87	**86**	27	59
Toronto	**138,583**	71,097	67,483	**819**	382	437	**3,558**	1,642	1,916	**25,203**	10,409	14,794
Vancouver	**51,802**	29,038	22,764	**360**	184	176	**1,157**	626	531	**6,004**	2,520	3,484
Winnipeg	**23,024**	14,969	8,055	**330**	197	133	**601**	339	262	**875**	511	364
Census Metropolitan Areas	**361,892**	**198,802**	**163,087**	**2,239**	**1,148**	**1,091**	**8,437**	**4,224**	**4,213**	**38,157**	**16,350**	**21,807**

Table 3.1

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE **BANKING SECTOR** BY SEX AND SUBSECTOR

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Industrial Sector	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Central bank	**2,298**	1,110	1,188	**21**	12	9	**51**	32	19	**143**	71	72
Chartered bank and other banking type intermediaries	**182,658**	43,244	139,414	**1,260**	187	1,073	**7,477**	1,988	5,489	**23,585**	6,567	17,018
Banking sector	**184,956**	**44,354**	**140,602**	**1,281**	**199**	**1,082**	**7,528**	**2,020**	**5,508**	**23,728**	**6,638**	**17,090**

Table 3.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE **COMMUNICATIONS SECTOR** BY SEX AND SUBSECTOR

Telecommunications broadcasting	**35,734**	22,591	13,143	**332**	177	155	**453**	350	103	**1,321**	775	546
Telecommunications carriers	**97,393**	51,180	46,213	**576**	282	294	**1,631**	909	722	**6,065**	2,893	3,172
Other telecommunication industries	**447**	214	233	**4**	2	2	**3**	2	1	**30**	11	19
Postal and courier service	**79,918**	51,526	28,392	**639**	357	282	**1,087**	780	307	**4,376**	2,815	1,561
Communications sector	**213,492**	**125,511**	**87,981**	**1,551**	**818**	**733**	**3,174**	**2,041**	**1,133**	**11,792**	**6,494**	**5,298**

Table 3.3

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE **TRANSPORTATION SECTOR** BY SEX AND SUBSECTOR

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Industrial Sector	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Air transport	**51,949**	32,285	19,664	**355**	212	143	**716**	501	215	**2,872**	1,792	1,080
Services incidental to air transport	**4,217**	2,945	1,272	**10**	7	3	**53**	42	11	**340**	246	94
Railway transport and related service	**61,717**	56,325	5,392	**629**	587	42	**1,268**	1,180	88	**2,209**	1,914	295
Water transport	**10,244**	8,956	1,288	**189**	140	49	**145**	137	8	**395**	342	53
Services incidental to water transport	**10,292**	9,539	753	**190**	177	13	**187**	173	14	**250**	197	53
Truck transport	**38,919**	33,301	5,618	**378**	331	47	**500**	430	70	**942**	719	223
Public passenger transit systems	**7,218**	5,884	1,334	**98**	83	15	**238**	215	23	**252**	202	50
Other services incidental to transportation	**224**	139	85	**0**	0	0	**2**	2	0	**17**	9	8
Pipeline transport industries	**3,551**	2,862	689	**50**	36	14	**109**	96	13	**220**	138	82
Transportation sector	**188,331**	**152,236**	**36,095**	**1,899**	**1,573**	**326**	**3,218**	**2,776**	**442**	**7,497**	**5,559**	**1,938**

Table 3.4

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND SUBSECTOR

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Industrial Sector	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Metal mines	**5,535**	5,076	459	**247**	225	22	**144**	135	9	**84**	76	8
Coal mines	**2,858**	2,795	63	**6**	6	0	**241**	239	2	**11**	10	1
Crude petroleum and natural gas industry	**210**	197	13	**8**	8	0	**2**	2	0	**12**	12	0
Fish products industry	**265**	137	128	**17**	9	8	**11**	3	8	**8**	5	3
Flour, prepared cereal food and feed industry	**4,116**	3,126	990	**55**	36	19	**105**	91	14	**197**	133	64
Vegetable oil mills	**451**	371	80	**4**	3	1	**6**	6	0	**14**	8	6
Stamped, pressed and coated metal products	**733**	513	220	**26**	14	12	**37**	33	4	**41**	29	12
Shipbuilding and repair industry	**183**	166	17	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Industrial chemicals industries n.e.c.	**768**	619	149	**3**	3	0	**12**	9	3	**38**	30	8
Scientific and professional equipment industries	**241**	194	47	**0**	0	0	**10**	9	1	**10**	8	2
Project management construction	**230**	161	69	**1**	1	0	**7**	7	0	**10**	6	4
Other services incidental to construction	**276**	152	124	**1**	1	0	**10**	4	6	**27**	15	12
Grain elevator industry	**9,867**	8,120	1,747	**102**	81	21	**203**	171	32	**279**	201	78

Table 3.4 (Cont'd)

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND SUBSECTOR

Industrial Sector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Farm products wholesale	**445**	198	247	**5**	2	3	**9**	3	6	**23**	11	12
Business financing companies	**2,414**	1,238	1,176	**15**	4	11	**38**	23	15	**106**	49	57
Architectural, engineering and other scientific and technical services	**4,686**	3,621	1,065	**42**	29	13	**190**	152	38	**328**	287	41
Other business services	**4,733**	3,188	1,545	**34**	13	21	**56**	40	16	**279**	171	108
Foreign affairs and international assistance	**396**	179	217	**2**	0	2	**2**	1	1	**43**	27	16
Human resources administration	**1,528**	878	650	**32**	12	20	**14**	10	4	**27**	16	11
Economic services administration	**2,782**	1,228	1,554	**37**	15	22	**71**	30	41	**159**	66	93
Museums and archives	**1,205**	602	603	**17**	11	6	**22**	15	7	**26**	13	13
Theatrical and other stage entertainment services	**571**	349	222	**2**	1	1	**8**	6	2	**17**	11	6
Business associations	**151**	53	98	**0**	0	0	**1**	0	1	**12**	2	10
Other employers covered under the Act	**44,644**	**33,161**	**11,483**	**656**	**474**	**182**	**1,199**	**989**	**210**	**1,751**	**1,186**	**565**

Table 4.1

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT FULL-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**5,411**	4,995	416	**10**	10	0	**137**	133	4	**165**	149	16
Middle and other managers	**82,461**	50,780	31,681	**359**	192	167	**2,388**	1,541	847	**5,113**	2,680	2,433
Professionals	**35,067**	20,832	14,235	**173**	81	92	**792**	480	312	**4,592**	2,945	1,647
Semi-professionals and technicians	**31,022**	25,642	5,380	**158**	132	26	**467**	399	68	**1,057**	825	232
Supervisors	**19,404**	7,820	11,584	**131**	49	82	**582**	181	401	**1,698**	540	1,158
Foremen/women	**14,741**	14,252	489	**191**	188	3	**295**	292	3	**333**	316	17
Clerical workers	**184,876**	48,281	136,595	**1,568**	369	1,199	**5,396**	1,313	4,083	**19,320**	4,456	14,864
Sales workers	**13,644**	6,702	6,942	**103**	39	64	**185**	103	82	**535**	243	292
Service workers	**14,627**	6,309	8,318	**108**	62	46	**205**	121	84	**690**	397	293
Skilled crafts and trades workers	**61,908**	60,626	1,282	**487**	467	20	**1,323**	1,305	18	**2,997**	2,916	81
Semi-skilled manual workers	**60,229**	58,264	1,965	**746**	711	35	**1,078**	1,058	20	**1,527**	1,473	54
Other manual workers	**26,697**	24,893	1,804	**519**	453	66	**592**	563	29	**1,047**	934	113
Total number of employees	**550,087**	**329,396**	**220,691**	**4,553**	**2,753**	**1,800**	**13,440**	**7,489**	**5,951**	**39,074**	**17,874**	**21,200**

Table 4.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT PART-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**5**	4	1	**0**	0	0	**1**	0	1	**0**	0	0
Middle and other managers	**2,120**	305	1,815	**32**	5	27	**47**	8	39	**105**	23	82
Professionals	**549**	94	455	**1**	0	1	**10**	3	7	**20**	3	17
Semi-professionals and technicians	**1,472**	1,014	458	**9**	7	2	**14**	12	2	**27**	19	8
Supervisors	**472**	74	398	**2**	0	2	**12**	0	12	**41**	6	35
Foremen/women	**168**	134	34	**4**	2	2	**6**	5	1	**12**	11	1
Clerical workers	**54,000**	7,901	46,099	**427**	55	372	**1,408**	168	1,240	**4,139**	928	3,211
Sales workers	**1,758**	299	1,459	**24**	5	19	**16**	4	12	**126**	38	88
Service workers	**1,702**	1,056	646	**9**	5	4	**13**	9	4	**111**	66	45
Skilled crafts and trades workers	**1,231**	1,096	135	**38**	37	1	**20**	18	2	**61**	56	5
Semi-skilled manual workers	**5,043**	4,415	628	**31**	26	5	**34**	33	1	**200**	190	10
Other manual workers	**5,965**	5,523	442	**70**	63	7	**41**	36	5	**603**	588	15
Total number of employees	**74,485**	**21,915**	**52,570**	**647**	**205**	**442**	**1,622**	**296**	**1,326**	**5,445**	**1,928**	**3,517**

Table 4.3

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **TEMPORARY** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	140	57	83	3	1	2	0	0	0	2	0	2
Professionals	1,650	898	752	17	8	9	7	5	2	29	15	14
Semi-professionals and technicians	822	399	423	17	10	7	9	8	1	22	11	11
Supervisors	24	14	10	1	1	0	1	0	1	1	1	0
Foremen/women	19	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	1,603	283	1,320	15	2	13	18	9	9	173	29	144
Sales workers	67	34	33	15	7	8	0	0	0	1	1	0
Service workers	74	31	43	5	0	5	1	1	0	2	1	1
Skilled crafts and trades workers	110	89	21	3	2	1	3	3	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers	481	457	24	11	10	1	2	2	0	12	10	2
Other manual workers	1,861	1,670	191	100	65	35	16	13	3	7	7	0
Total number of employees	6,851	3,951	2,900	187	106	81	57	41	16	249	75	174

Table 4.4

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **BANKING SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**1,782**	1,656	126	**1**	1	0	**89**	87	2	**89**	83	6
Middle and other managers	**41,447**	21,646	19,801	**158**	58	100	**1,747**	1,043	704	**3,570**	1,649	1,921
Professionals	**16,857**	7,283	9,574	**72**	18	54	**520**	263	257	**2,687**	1,460	1,227
Semi-professionals and technicians	**998**	455	543	**8**	4	4	**39**	18	21	**132**	76	56
Supervisors	**9,525**	1,235	8,290	**62**	5	57	**421**	55	366	**1,323**	285	1,038
Foremen/women	**72**	70	2	**1**	1	0	**3**	3	0	**3**	3	0
Clerical workers	**76,606**	7,941	68,665	**696**	84	612	**3,426**	409	3,017	**12,688**	2,439	10,249
Sales workers	**386**	214	172	**2**	1	1	**10**	3	7	**30**	15	15
Service workers	**406**	340	66	**7**	7	0	**16**	13	3	**33**	23	10
Skilled crafts and trades workers	**224**	199	25	**2**	2	0	**8**	7	1	**27**	24	3
Semi-skilled manual workers	**143**	126	17	**2**	2	0	**5**	5	0	**17**	11	6
Other manual workers	**246**	205	41	**5**	4	1	**22**	19	3	**22**	12	10
Total number of employees	**148,692**	**41,370**	**107,322**	**1,016**	**187**	**829**	**6,306**	**1,925**	**4,381**	**20,621**	**6,080**	**14,541**

Table 4.5

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **TRANSPORTATION SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**1,537**	1,443	94	**4**	4	0	**23**	22	1	**35**	29	6
Middle and other managers	**9,744**	8,400	1,344	**35**	30	5	**158**	141	17	**274**	231	43
Professionals	**3,459**	2,640	819	**11**	6	5	**48**	42	6	**355**	245	110
Semi-professionals and technicians	**11,165**	10,267	898	**55**	52	3	**149**	137	12	**298**	249	49
Supervisors	**3,621**	2,533	1,088	**20**	13	7	**63**	47	16	**111**	72	39
Foremen/women	**9,390**	9,117	273	**150**	148	2	**195**	194	1	**228**	219	9
Clerical workers	**24,629**	10,142	14,487	**204**	81	123	**493**	272	221	**1,560**	554	1,006
Sales workers	**6,296**	3,195	3,101	**53**	24	29	**90**	49	41	**255**	115	140
Service workers	**12,357**	4,693	7,664	**76**	44	32	**157**	82	75	**541**	314	227
Skilled crafts and trades workers	**30,682**	30,345	337	**247**	242	5	**663**	657	6	**1,746**	1,724	22
Semi-skilled manual workers	**47,103**	45,986	1,117	**553**	527	26	**800**	785	15	**1,015**	988	27
Other manual workers	**16,820**	16,162	658	**287**	268	19	**298**	293	5	**597**	547	50
Total number of employees	**176,803**	**144,923**	**31,880**	**1,695**	**1,439**	**256**	**3,137**	**2,721**	**416**	**7,015**	**5,287**	**1,728**

Table 4.6

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	1,382	1,252	130	4	4	0	14	13	1	20	17	3
Middle and other managers	26,084	16,440	9,644	141	82	59	358	247	111	1,148	704	444
Professionals	9,894	7,195	2,699	57	33	24	146	115	31	1,106	866	240
Semi-professionals and technicians	15,532	12,317	3,215	60	46	14	191	166	25	471	390	81
Supervisors	5,171	3,447	1,724	43	29	14	80	67	13	231	168	63
Foremen/women	2,793	2,617	176	12	12	0	30	29	1	87	79	8
Clerical workers	77,076	29,052	48,024	580	190	390	1,299	569	730	4,740	1,394	3,346
Sales workers	6,317	2,747	3,570	44	12	32	66	34	32	229	99	130
Service workers	260	139	121	0	0	0	4	2	2	12	8	4
Skilled crafts and trades workers	27,747	26,864	883	198	185	13	505	494	11	1,173	1,118	55
Semi-skilled manual workers	8,206	7,473	733	54	50	4	100	97	3	418	397	21
Other manual workers	2,525	2,254	271	29	26	3	45	42	3	145	135	10
Total number of employees	182,987	111,797	71,190	1,222	669	553	2,838	1,875	963	9,780	5,375	4,405

Table 4.7

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	710	644	66	1	1	0	11	11	0	21	20	1
Middle and other managers	5,186	4,294	892	25	22	3	125	110	15	121	96	25
Professionals	4,857	3,714	1,143	33	24	9	78	60	18	444	374	70
Semi-professionals and technicians	3,327	2,603	724	35	30	5	88	78	10	156	110	46
Supervisors	1,087	605	482	6	2	4	18	12	6	33	15	18
Foremen/women	2,486	2,448	38	28	27	1	67	66	1	15	15	0
Clerical workers	6,565	1,146	5,419	88	14	74	178	63	115	332	69	263
Sales workers	645	546	99	4	2	2	19	17	2	21	14	7
Service workers	1,604	1,137	467	25	11	14	28	24	4	104	52	52
Skilled crafts and trades workers	3,255	3,218	37	40	38	2	147	147	0	51	50	1
Semi-skilled manual workers	4,777	4,679	98	137	132	5	173	171	2	77	77	0
Other manual workers	7,106	6,272	834	198	155	43	227	209	18	283	240	43
Total number of employees	41,605	31,306	10,299	620	458	162	1,159	968	191	1,658	1,132	526

Table 5.1

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT FULL-TIME** EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	4	**692**	661	31	**1**	1	0	**8**	7	1	**16**	15	1
	3	**320**	303	17	**0**	0	0	**1**	1	0	**13**	11	2
	2	**799**	746	53	**2**	2	0	**20**	20	0	**25**	22	3
	1	**3,600**	3,285	315	**7**	7	0	**108**	105	3	**111**	101	10
Middle or other managers	4	**2,560**	2,336	224	**8**	7	1	**76**	66	10	**99**	82	17
	3	**7,623**	6,527	1,096	**24**	19	5	**217**	179	38	**299**	244	55
	2	**31,744**	23,623	8,121	**117**	91	26	**848**	664	184	**1,622**	1,095	527
	1	**40,534**	18,294	22,240	**210**	75	135	**1,247**	632	615	**3,093**	1,259	1,834
Professionals	4	**957**	824	133	**3**	3	0	**13**	11	2	**84**	70	14
	3	**4,200**	3,506	694	**9**	7	2	**72**	68	4	**446**	389	57
	2	**10,474**	7,820	2,654	**29**	22	7	**211**	164	47	**1,394**	1,055	339
	1	**19,436**	8,682	10,754	**132**	49	83	**496**	237	259	**2,668**	1,431	1,237
Semi-professionals and technicians	4	**1,987**	1,840	147	**7**	7	0	**21**	19	2	**49**	44	5
	3	**6,396**	5,800	596	**20**	20	0	**118**	108	10	**188**	161	27
	2	**12,704**	10,735	1,969	**56**	49	7	**192**	161	31	**435**	353	82
	1	**9,935**	7,267	2,668	**75**	56	19	**136**	111	25	**385**	267	118
Supervisors	4	**1,289**	890	399	**7**	5	2	**24**	18	6	**78**	47	31
	3	**6,490**	4,266	2,224	**39**	26	13	**145**	97	48	**430**	243	187
	2	**6,614**	1,793	4,821	**49**	17	32	**243**	47	196	**748**	151	597
	1	**5,011**	871	4,140	**36**	1	35	**170**	19	151	**442**	99	343
Foremen/women	4	**2,513**	2,467	46	**22**	21	1	**47**	46	1	**49**	48	1
	3	**5,080**	4,965	115	**41**	41	0	**98**	98	0	**99**	95	4
	2	**5,212**	5,052	160	**75**	74	1	**111**	110	1	**135**	129	6
	1	**1,936**	1,768	168	**53**	52	1	**39**	38	1	**50**	44	6

Table 5.1 (Cont'd)

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT FULL-TIME** EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Clerical workers	4	**3,533**	1,388	2,145	**21**	8	13	**54**	33	21	**209**	84	125
	3	**27,879**	9,203	18,676	**161**	60	101	**671**	267	404	**2,482**	692	1,790
	2	**107,008**	32,493	74,515	**775**	214	561	**2,780**	764	2,016	**10,863**	2,445	8,418
	1	**46,456**	5,197	41,259	**611**	87	524	**1,891**	249	1,642	**5,766**	1,235	4,531
Sales workers	4	**1,203**	905	298	**11**	7	4	**18**	16	2	**37**	27	10
	3	**2,016**	1,385	631	**14**	11	3	**26**	22	4	**70**	45	25
	2	**6,218**	2,718	3,500	**36**	11	25	**102**	45	57	**259**	97	162
	1	**4,207**	1,694	2,513	**42**	10	32	**39**	20	19	**169**	74	95
Service workers	4	**2,425**	1,470	955	**16**	12	4	**42**	29	13	**107**	82	25
	3	**5,897**	1,958	3,939	**24**	17	7	**88**	43	45	**222**	132	90
	2	**3,823**	1,768	2,055	**36**	15	21	**47**	31	16	**203**	100	103
	1	**2,482**	1,113	1,369	**32**	18	14	**28**	18	10	**158**	83	75
Skilled crafts and trades workers	4	**8,459**	8,363	96	**42**	41	1	**138**	137	1	**250**	248	2
	3	**28,948**	28,567	381	**201**	200	1	**601**	592	9	**1,331**	1,303	28
	2	**14,145**	13,650	495	**118**	108	10	**308**	304	4	**815**	783	32
	1	**10,356**	10,046	310	**126**	118	8	**276**	272	4	**601**	582	19
Semi-skilled manual workers	4	**11,045**	10,768	277	**155**	153	2	**263**	258	5	**324**	316	8
	3	**21,041**	20,645	396	**211**	207	4	**305**	302	3	**478**	460	18
	2	**21,395**	20,661	734	**277**	262	15	**359**	354	5	**571**	557	14
	1	**6,748**	6,190	558	**103**	89	14	**151**	144	7	**154**	140	14
Other manual workers	4	**3,868**	3,801	67	**45**	44	1	**65**	63	2	**103**	100	3
	3	**9,121**	8,720	401	**157**	142	15	**198**	190	8	**332**	316	16
	2	**7,983**	7,230	753	**176**	153	23	**194**	180	14	**373**	325	48
	1	**5,725**	5,142	583	**141**	114	27	**135**	130	5	**239**	193	46
Total number of employees		**550,087**	**329,396**	**220,691**	**4,553**	**2,753**	**1,800**	**13,440**	**7,489**	**5,951**	**39,074**	**17,874**	**21,200**

Table 5.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT PART-TIME** EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	4	**4**	3	1	**0**	0	0	**1**	0	1	**0**	0	0
	3	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	1	**1**	1	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Middle or other managers	4	**78**	19	59	**1**	0	1	**0**	0	0	**4**	4	0
	3	**362**	67	295	**1**	0	1	**11**	5	6	**14**	3	11
	2	**1,365**	176	1,189	**28**	4	24	**22**	2	20	**73**	9	64
	1	**315**	43	272	**2**	1	1	**14**	1	13	**14**	7	7
Professionals	4	**79**	13	66	**1**	0	1	**1**	0	1	**3**	1	2
	3	**56**	7	49	**0**	0	0	**3**	1	2	**6**	1	5
	2	**233**	29	204	**0**	0	0	**4**	1	3	**6**	1	5
	1	**181**	45	136	**0**	0	0	**2**	1	1	**5**	0	5
Semi-professionals and technicians	4	**186**	117	69	**2**	1	1	**6**	5	1	**2**	1	1
	3	**237**	158	79	**1**	1	0	**2**	2	0	**4**	2	2
	2	**386**	265	121	**0**	0	0	**3**	2	1	**3**	2	1
	1	**663**	474	189	**6**	5	1	**3**	3	0	**18**	14	4
Supervisors	4	**58**	14	44	**0**	0	0	**1**	0	1	**4**	1	3
	3	**103**	14	89	**0**	0	0	**3**	0	3	**8**	2	6
	2	**184**	18	166	**1**	0	1	**7**	0	7	**21**	2	19
	1	**127**	28	99	**1**	0	1	**1**	0	1	**8**	1	7
Foremen/women	4	**39**	32	7	**1**	1	0	**2**	1	1	**3**	3	0
	3	**80**	62	18	**3**	1	2	**2**	2	0	**8**	7	1
	2	**30**	25	5	**0**	0	0	**1**	1	0	**1**	1	0
	1	**19**	15	4	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0

Table 5.2 (Cont'd)

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT PART-TIME** EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Clerical workers	4	1,361	187	1,174	9	0	9	11	2	9	123	23	100
	3	12,326	2,523	9,803	94	18	76	176	51	125	862	216	646
	2	23,268	3,274	19,994	192	26	166	667	57	610	1,908	408	1,500
	1	17,045	1,917	15,128	132	11	121	554	58	496	1,246	281	965
Sales workers	4	533	88	445	2	0	2	6	1	5	24	7	17
	3	337	50	287	7	1	6	1	1	0	26	8	18
	2	571	64	507	9	1	8	6	1	5	32	5	27
	1	317	97	220	6	3	3	3	1	2	44	18	26
Service workers	4	230	117	113	1	1	0	2	1	1	14	4	10
	3	689	532	157	2	1	1	6	5	1	29	15	14
	2	437	243	194	4	2	2	4	3	1	48	35	13
	1	346	164	182	2	1	1	1	0	1	20	12	8
Skilled crafts and trades workers	4	240	219	21	4	4	0	4	4	0	15	14	1
	3	517	475	42	14	13	1	7	7	0	26	22	4
	2	223	188	35	8	8	0	2	1	1	6	6	0
	1	251	214	37	12	12	0	7	6	1	14	14	0
Semi-skilled manual workers	4	1,163	1,037	126	8	7	1	8	8	0	49	48	1
	3	831	739	92	3	3	0	4	4	0	37	36	1
	2	1,556	1,356	200	11	9	2	11	10	1	69	64	5
	1	1,493	1,283	210	9	7	2	11	11	0	45	42	3
Other manual workers	4	672	618	54	7	5	2	8	6	2	25	24	1
	3	1,334	1,254	80	12	12	0	10	9	1	129	126	3
	2	2,289	2,121	168	37	33	4	14	13	1	374	364	10
	1	1,670	1,530	140	14	13	1	9	8	1	75	74	1
Total number of employees		74,485	21,915	52,570	647	205	442	1,622	296	1,326	5,445	1,928	3,517

Table 5.3

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **TEMPORARY** EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle or other managers	4	31	10	21	2	1	1	0	0	0	0	0	0
	3	22	10	12	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	2	41	25	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	46	12	34	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Professionals	4	22	15	7	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	3	36	18	18	1	0	1	0	0	0	2	2	0
	2	991	563	428	4	2	2	4	2	2	14	4	10
	1	601	302	299	12	6	6	3	3	0	12	8	4
Semi-professionals and technicians	4	30	19	11	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	3	19	10	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	72	28	44	3	2	1	0	0	0	0	0	0
	1	701	342	359	14	8	6	8	7	1	22	11	11
Supervisors	4	12	8	4	1	1	0	0	0	0	1	1	0
	3	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	5	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	4	2	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Foremen/women	4	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Table 5.3 (Cont'd)

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **TEMPORARY** EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Clerical workers	4	75	23	52	2	0	2	1	1	0	2	0	2
	3	212	35	177	1	0	1	4	2	2	4	1	3
	2	339	89	250	6	0	6	6	3	3	21	6	15
	1	977	136	841	6	2	4	7	3	4	146	22	124
Sales workers	4	9	5	4	2	1	1	0	0	0	0	0	0
	3	16	6	10	4	1	3	0	0	0	0	0	0
	2	30	15	15	3	1	2	0	0	0	1	1	0
	1	12	8	4	6	4	2	0	0	0	0	0	0
Service workers	4	7	5	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	3	23	10	13	1	0	1	0	0	0	1	1	0
	2	4	3	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	1	40	13	27	3	0	3	0	0	0	1	0	1
Skilled crafts and trades workers	4	51	43	8	3	2	1	1	1	0	0	0	0
	3	25	19	6	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	2	6	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	28	23	5	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers	4	46	45	1	2	2	0	1	1	0	1	1	0
	3	64	63	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	145	133	12	2	2	0	1	1	0	5	5	0
	1	226	216	10	7	6	1	0	0	0	6	4	2
Other manual workers	4	69	64	5	16	12	4	1	1	0	3	3	0
	3	93	86	7	11	4	7	3	3	0	2	2	0
	2	220	210	10	7	4	3	0	0	0	2	2	0
	1	1,479	1,310	169	66	45	21	12	9	3	0	0	0
Total number of employees		6,851	3,951	2,900	187	106	81	57	41	16	249	75	174

Table 6.1

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT FULL-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND SALARY RANGE

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Salary Range	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Under $10,000	**4,085**	3,317	768	**104**	69	35	**41**	29	12	**80**	63	17
$10,000 – $14,999	**4,548**	2,385	2,163	**102**	58	44	**53**	32	21	**173**	84	89
$15,000 – $17,499	**8,762**	2,912	5,850	**157**	66	91	**196**	53	143	**595**	233	362
$17,500 – $19,999	**25,654**	5,989	19,665	**307**	78	229	**826**	158	668	**2,586**	762	1,824
$20,000 – $22,499	**37,227**	8,333	28,894	**394**	98	296	**1,224**	204	1,020	**4,538**	1,108	3,430
$22,500 – $24,999	**36,049**	9,458	26,591	**316**	93	223	**1,151**	239	912	**4,431**	1,076	3,355
$25,000 – $27,499	**40,434**	13,614	26,820	**408**	178	230	**1,065**	335	730	**4,067**	1,045	3,022
$27,500 – $29,999	**75,963**	43,649	32,314	**628**	385	243	**1,735**	988	747	**4,830**	1,936	2,894
$30,000 – $34,999	**93,331**	58,065	35,266	**801**	584	217	**2,180**	1,402	778	**5,511**	2,632	2,879
$35,000 – $39,999	**64,771**	47,863	16,908	**476**	376	100	**1,452**	1,078	374	**3,622**	2,328	1,294
$40,000 – $49,999	**83,930**	69,229	14,701	**583**	516	67	**1,771**	1,425	346	**4,617**	3,420	1,197
$50,000 – $69,999	**57,043**	47,638	9,405	**244**	220	24	**1,353**	1,173	180	**3,363**	2,603	760
$70,000 and over	**18,483**	17,105	1,378	**42**	40	2	**401**	378	23	**667**	590	77
Total number of employees	**550,280**	**329,557**	**220,723**	**4,562**	**2,761**	**1,801**	**13,448**	**7,494**	**5,954**	**39,080**	**17,880**	**21,200**

Table 6.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **PERMANENT PART-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND SALARY RANGE

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Salary Range	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under $2,500	2,165	1,026	1,139	13	7	6	32	9	23	125	52	73
$2,500 – $4,999	3,910	1,205	2,705	37	24	13	77	15	62	299	97	202
$5,000 – $7,499	5,336	1,587	3,749	30	14	16	96	20	76	348	116	232
$7,500 – $9,999	9,147	2,587	6,560	66	19	47	185	36	149	676	273	403
$10,000 – $12,499	10,543	2,544	7,999	86	36	50	236	37	199	910	391	519
$12,500 – $14,999	7,967	1,844	6,123	66	18	48	176	27	149	655	237	418
$15,000 – $17,499	6,491	1,518	4,973	56	10	46	199	27	172	529	145	384
$17,500 – $19,999	6,962	1,646	5,316	91	24	67	236	23	213	624	165	459
$20,000 – $24,999	7,868	2,293	5,575	89	14	75	213	31	182	663	192	471
$25,000 – $29,999	12,563	4,924	7,639	108	37	71	143	57	86	564	232	332
$30,000 – $39,999	1,353	681	672	6	3	3	25	11	14	45	27	18
$40,000 – $49,999	120	39	81	0	0	0	1	1	0	5	1	4
$50,000 and over	56	23	33	0	0	0	1	0	1	2	0	2
Total number of employees	74,481	21,917	52,564	648	206	442	1,620	294	1,326	5,445	1,928	3,517

Table 6.3

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN **TEMPORARY** EMPLOYMENT BY SEX AND SALARY RANGE

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Salary Range	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under $2,500	1,683	1,104	579	24	7	17	16	9	7	66	12	54
$2,500 – $4,999	576	264	312	14	4	10	1	1	0	63	11	52
$5,000 – $7,499	267	168	99	7	3	4	1	1	0	15	1	14
$7,500 – $9,999	202	131	71	10	6	4	0	0	0	7	1	6
$10,000 – $12,499	161	113	48	4	3	1	1	0	1	5	1	4
$12,500 – $14,999	142	111	31	4	4	0	1	1	0	5	1	4
$15,000 – $17,499	145	111	34	4	4	0	2	2	0	3	2	1
$17,500 – $19,999	156	95	61	3	3	0	4	3	1	9	6	3
$20,000 – $24,999	639	312	327	23	7	16	8	5	3	21	12	9
$25,000 – $29,999	708	359	349	66	49	17	10	8	2	21	11	10
$30,000 – $39,999	828	432	396	22	13	9	9	9	0	15	9	6
$40,000 – $49,999	741	386	355	4	3	1	2	1	1	11	3	8
$50,000 and over	603	360	243	2	1	1	2	1	1	8	5	3
Total number of employees	6,851	3,946	2,905	187	107	80	57	41	16	249	75	174

Table 6.4

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **BANKING SECTOR** BY SEX AND SALARY RANGE

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Salary Range	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under $10,000	**10**	1	9	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
$10,000 – $14,999	**29**	6	23	**0**	0	0	**0**	0	0	**2**	2	0
$15,000 – $17,499	**2,430**	260	2,170	**59**	11	48	**111**	15	96	**176**	42	134
$17,500 – $19,999	**16,216**	1,649	14,567	**180**	24	156	**700**	88	612	**1,888**	454	1,434
$20,000 – $22,499	**24,596**	2,234	22,362	**237**	22	215	**1,029**	110	919	**3,667**	696	2,971
$22,500 – $24,999	**19,185**	2,016	17,169	**145**	16	129	**859**	88	771	**3,386**	628	2,758
$25,000 – $27,499	**14,753**	2,049	12,704	**115**	18	97	**626**	94	532	**2,627**	467	2,160
$27,500 – $29,999	**11,541**	1,897	9,644	**66**	14	52	**478**	88	390	**1,756**	376	1,380
$30,000 – $34,999	**15,590**	3,394	12,196	**71**	16	55	**575**	130	445	**2,213**	603	1,610
$35,000 – $39,999	**10,318**	3,735	6,583	**54**	13	41	**399**	171	228	**1,339**	532	807
$40,000 – $49,999	**14,073**	7,876	6,197	**49**	22	27	**610**	351	259	**1,883**	1,041	842
$50,000 – $69,999	**13,944**	10,839	3,105	**32**	25	7	**683**	569	114	**1,349**	958	391
$70,000 and over	**6,007**	5,415	592	**8**	6	2	**236**	221	15	**334**	281	53
Total number of employees	**148,692**	**41,371**	**107,321**	**1,016**	**187**	**829**	**6,306**	**1,925**	**4,381**	**20,620**	**6,080**	**14,540**

Table 6.5

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **TRANSPORTATION SECTOR** BY SEX AND SALARY RANGE

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Salary Range	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Under $10,000	**3,831**	3,168	663	**92**	63	29	**39**	28	11	**72**	58	14
$10,000 – $14,999	**3,163**	1,924	1,239	**73**	51	22	**40**	27	13	**100**	59	41
$15,000 – $17,499	**3,435**	1,768	1,667	**58**	37	21	**41**	21	20	**174**	93	81
$17,500 – $19,999	**4,784**	2,692	2,092	**68**	39	29	**52**	32	20	**301**	145	156
$20,000 – $22,499	**6,093**	3,807	2,286	**71**	50	21	**81**	54	27	**351**	196	155
$22,500 – $24,999	**6,833**	4,349	2,484	**66**	46	20	**106**	73	33	**428**	232	196
$25,000 – $27,499	**10,602**	7,480	3,122	**134**	109	25	**182**	141	41	**545**	346	199
$27,500 – $29,999	**16,892**	13,846	3,046	**181**	164	17	**327**	283	44	**652**	475	177
$30,000 – $34,999	**41,457**	34,626	6,831	**395**	353	42	**886**	788	98	**1,552**	1,221	331
$35,000 – $39,999	**28,166**	22,935	5,231	**195**	175	20	**530**	450	80	**1,224**	983	241
$40,000 – $49,999	**28,866**	26,426	2,440	**242**	233	9	**508**	482	26	**1,070**	985	85
$50,000 – $69,999	**16,474**	15,783	691	**108**	106	2	**282**	276	6	**434**	388	46
$70,000 and over	**6,402**	6,281	121	**21**	21	0	**71**	71	0	**119**	112	7
Total number of employees	**176,998**	**145,085**	**31,913**	**1,704**	**1,447**	**257**	**3,145**	**2,726**	**419**	**7,022**	**5,293**	**1,729**

Table 6.6

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **COMMUNICATIONS SECTOR** BY SEX AND SALARY RANGE

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Salary Range	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under $10,000	**61**	24	37	**0**	0	0	**0**	0	0	**3**	3	0
$10,000 – $14,999	**807**	230	577	**7**	3	4	**4**	0	4	**42**	12	30
$15,000 – $17,499	**2,086**	566	1,520	**16**	3	13	**31**	14	17	**200**	73	127
$17,500 – $19,999	**3,348**	1,011	2,337	**41**	8	33	**47**	23	24	**273**	95	178
$20,000 – $22,499	**4,969**	1,483	3,486	**56**	13	43	**86**	26	60	**381**	125	256
$22,500 – $24,999	**7,582**	1,966	5,616	**59**	16	43	**121**	43	78	**506**	160	346
$25,000 – $27,499	**12,405**	2,667	9,738	**115**	28	87	**189**	59	130	**790**	201	589
$27,500 – $29,999	**43,996**	25,621	18,375	**322**	160	162	**760**	473	287	**2,310**	1,036	1,274
$30,000 – $34,999	**28,520**	13,753	14,767	**209**	108	101	**419**	211	208	**1,555**	690	865
$35,000 – $39,999	**19,896**	15,796	4,100	**134**	105	29	**326**	282	44	**855**	657	198
$40,000 – $49,999	**33,445**	28,465	4,980	**185**	159	26	**508**	458	50	**1,443**	1,214	229
$50,000 – $69,999	**21,333**	16,249	5,084	**69**	57	12	**287**	233	54	**1,263**	965	298
$70,000 and over	**4,538**	3,965	573	**9**	9	0	**60**	53	7	**159**	144	15
Total number of employees	**182,986**	**111,796**	**71,190**	**1,222**	**669**	**553**	**2,838**	**1,875**	**963**	**9,780**	**5,375**	**4,405**

Table 6.7

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND SALARY RANGE

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Salary Range	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Under $10,000	**183**	124	59	**12**	6	6	**2**	1	1	**5**	2	3
$10,000 – $14,999	**549**	225	324	**22**	4	18	**9**	5	4	**29**	11	18
$15,000 – $17,499	**811**	318	493	**24**	15	9	**13**	3	10	**45**	25	20
$17,500 – $19,999	**1,306**	637	669	**18**	7	11	**27**	15	12	**124**	68	56
$20,000 – $22,499	**1,569**	809	760	**30**	13	17	**28**	14	14	**139**	91	48
$22,500 – $24,999	**2,449**	1,127	1,322	**46**	15	31	**65**	35	30	**111**	56	55
$25,000 – $27,499	**2,674**	1,418	1,256	**44**	23	21	**68**	41	27	**105**	31	74
$27,500 – $29,999	**3,534**	2,285	1,249	**59**	47	12	**170**	144	26	**112**	49	63
$30,000 – $34,999	**7,764**	6,292	1,472	**126**	107	19	**300**	273	27	**191**	118	73
$35,000 – $39,999	**6,391**	5,397	994	**93**	83	10	**197**	175	22	**204**	156	48
$40,000 – $49,999	**7,546**	6,462	1,084	**107**	102	5	**145**	134	11	**221**	180	41
$50,000 – $69,999	**5,292**	4,767	525	**35**	32	3	**101**	95	6	**317**	292	25
$70,000 and over	**1,536**	1,444	92	**4**	4	0	**34**	33	1	**55**	53	2
Total number of employees	**41,604**	**31,305**	**10,299**	**620**	**458**	**162**	**1,159**	**968**	**191**	**1,658**	**1,132**	**526**

Table 7.1

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN **PERMANENT FULL-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	319	287	32	0	0	0	1	1	0	16	16	0
Middle and other managers	3,717	2,409	1,308	14	7	7	68	46	22	378	243	135
Professionals	3,726	2,502	1,224	33	14	19	69	50	19	655	457	198
Semi-professionals and technicians	2,902	2,156	744	26	18	8	23	17	6	194	137	57
Supervisors	841	413	429	5	1	4	9	2	7	83	35	48
Foremen/women	410	372	38	6	6	0	3	3	0	4	4	0
Clerical workers	18,461	4,005	14,456	261	52	209	352	104	248	2,977	840	2,137
Sales workers	1,938	1,138	800	20	9	11	16	8	8	91	46	45
Service workers	1,942	843	1,099	13	8	5	8	5	3	114	59	55
Skilled crafts and trades workers	2,790	2,677	113	27	25	2	26	25	1	217	209	8
Semi-skilled manual workers	7,944	7,402	542	131	113	18	40	39	1	287	276	11
Other manual workers	4,544	4,188	356	176	153	23	42	39	3	369	336	33
Total number of employees	49,534	28,392	21,141	712	406	306	657	339	318	5,385	2,658	2,727

Table 7.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN **PERMANENT PART-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Middle and other managers	**124**	38	86	**2**	1	1	**2**	1	1	**10**	6	4
Professionals	**93**	26	67	**0**	0	0	**2**	0	2	**4**	2	2
Semi-professionals and technicians	**703**	465	238	**4**	4	0	**4**	3	1	**10**	8	2
Supervisors	**67**	21	46	**2**	0	2	**1**	0	1	**7**	2	5
Foremen/women	**24**	21	3	**0**	0	0	**0**	0	0	**2**	2	0
Clerical workers	**15,970**	3,134	12,836	**154**	30	124	**378**	71	307	**1,807**	548	1,259
Sales workers	**396**	105	291	**7**	2	5	**4**	1	3	**31**	14	17
Service workers	**734**	456	278	**3**	1	2	**4**	1	3	**51**	30	21
Skilled crafts and trades workers	**775**	707	68	**18**	18	0	**13**	12	1	**47**	44	3
Semi-skilled manual workers	**2,368**	2,126	242	**15**	13	2	**12**	12	0	**93**	84	9
Other manual workers	**5,692**	5,446	246	**86**	81	5	**24**	22	2	**745**	733	12
Total number of employees	**26,946**	**12,545**	**14,401**	**291**	**150**	**141**	**444**	**123**	**321**	**2,807**	**1,473**	**1,334**

Table 7.3

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN **TEMPORARY** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	72	28	44	2	1	1	0	0	0	2	0	2
Professionals	548	274	274	4	2	2	2	1	1	15	9	6
Semi-professionals and technicians	406	196	210	9	6	3	4	4	0	11	6	5
Supervisors	11	6	5	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Foremen/women	10	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	663	136	527	12	1	11	8	4	4	67	12	55
Sales workers	57	24	33	19	10	9	0	0	0	2	2	0
Service workers	65	24	41	2	0	2	1	1	0	2	1	1
Skilled crafts and trades workers	24	21	3	2	1	1	2	2	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers	221	208	13	5	4	1	1	1	0	6	4	2
Other manual workers	1,233	1,076	157	55	32	23	6	3	3	1	1	0
Total number of employees	3,310	2,003	1,307	110	57	53	25	16	9	106	35	71

Table 7.4

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **BANKING SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**74**	65	9	**0**	0	0	**0**	0	0	**10**	10	0
Middle and other managers	**2,081**	1,262	819	**9**	4	5	**47**	31	16	**314**	196	118
Professionals	**1,676**	1,050	626	**12**	5	7	**48**	34	14	**361**	240	121
Semi-professionals and technicians	**191**	117	74	**1**	0	1	**8**	5	3	**46**	27	19
Supervisors	**316**	128	188	**4**	0	4	**7**	1	6	**61**	25	36
Foremen/women	**7**	7	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Clerical workers	**9,147**	2,022	7,125	**116**	21	95	**253**	71	182	**2,087**	594	1,493
Sales workers	**64**	34	30	**0**	0	0	**1**	0	1	**8**	4	4
Service workers	**52**	43	9	**1**	1	0	**1**	1	0	**5**	5	0
Skilled crafts and trades workers	**26**	25	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**4**	4	0
Semi-skilled manual workers	**5**	5	0	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Other manual workers	**12**	9	3	**0**	0	0	**2**	1	1	**1**	0	1
Total number of employees	**13,651**	**4,767**	**8,884**	**143**	**31**	**112**	**368**	**145**	**223**	**2,898**	**1,106**	**1,792**

Table 7.5

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **TRANSPORTATION SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	95	91	4	0	0	0	0	0	0	3	3	0
Middle and other managers	539	422	117	0	0	0	8	7	1	14	8	6
Professionals	538	377	161	6	2	4	5	4	1	79	49	30
Semi-professionals and technicians	826	719	107	5	4	1	3	2	1	43	33	10
Supervisors	273	163	111	1	1	0	1	1	0	2	1	1
Foremen/women	231	208	23	3	3	0	1	1	0	3	3	0
Clerical workers	3,509	890	2,619	58	14	44	41	15	26	274	72	202
Sales workers	631	341	290	14	7	7	3	1	2	26	9	17
Service workers	1,198	368	830	9	5	4	7	4	3	56	19	37
Skilled crafts and trades workers	1,864	1,807	57	19	17	2	16	15	1	166	161	5
Semi-skilled manual workers	6,692	6,305	387	102	87	15	31	30	1	179	169	10
Other manual workers	3,131	2,952	179	115	102	13	27	26	1	197	182	15
Total number of employees	19,527	14,643	4,885	332	242	90	143	106	37	1,042	709	333

Table 7.6

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **COMMUNICATIONS SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**110**	97	13	**0**	0	0	**0**	0	0	**3**	3	0
Middle and other managers	**784**	513	271	**3**	1	2	**7**	5	2	**40**	30	10
Professionals	**845**	582	263	**10**	4	6	**6**	3	3	**137**	101	36
Semi-professionals and technicians	**1,518**	1,064	452	**13**	9	4	**7**	7	0	**70**	59	11
Supervisors	**173**	74	99	**0**	0	0	**0**	0	0	**17**	9	8
Foremen/women	**83**	74	9	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Clerical workers	**4,604**	895	3,709	**52**	10	42	**33**	10	23	**543**	156	387
Sales workers	**1,122**	661	461	**6**	2	4	**10**	5	5	**49**	29	20
Service workers	**98**	71	27	**0**	0	0	**0**	0	0	**8**	7	1
Skilled crafts and trades workers	**671**	641	30	**6**	6	0	**7**	7	0	**40**	37	3
Semi-skilled manual workers	**858**	748	110	**12**	11	1	**2**	2	0	**97**	96	1
Other manual workers	**245**	228	17	**3**	3	0	**2**	2	0	**27**	27	0
Total number of employees	**11,111**	**5,648**	**5,461**	**105**	**46**	**59**	**75**	**42**	**33**	**1,031**	**554**	**477**

Table 7.7

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	**40**	34	6	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Middle and other managers	**313**	212	101	**2**	2	0	**6**	3	3	**10**	9	1
Professionals	**667**	493	174	**5**	3	2	**10**	9	1	**78**	67	11
Semi-professionals and technicians	**367**	256	111	**7**	5	2	**5**	3	2	**35**	18	17
Supervisors	**79**	48	31	**0**	0	0	**1**	0	1	**3**	0	3
Foremen/women	**89**	83	6	**3**	3	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Clerical workers	**1,201**	198	1,003	**35**	7	28	**25**	8	17	**73**	18	55
Sales workers	**121**	102	19	**0**	0	0	**2**	2	0	**8**	4	4
Service workers	**594**	361	233	**3**	2	1	**0**	0	0	**45**	28	17
Skilled crafts and trades workers	**229**	204	25	**2**	2	0	**3**	3	0	**7**	7	0
Semi-skilled manual workers	**389**	344	45	**17**	15	2	**6**	6	0	**11**	11	0
Other manual workers	**1,156**	999	157	**58**	48	10	**11**	10	1	**144**	127	17
Total number of employees	**5,245**	**3,334**	**1,911**	**132**	**87**	**45**	**71**	**46**	**25**	**414**	**289**	**125**

Table 8.1

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN **PERMANENT FULL-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**559**	519	40	**1**	1	0	**16**	16	0	**21**	19	2
Middle and other managers	**7,416**	5,206	2,210	**31**	22	9	**195**	147	48	**370**	239	131
Professionals	**3,457**	2,249	1,208	**21**	14	7	**74**	50	24	**432**	295	137
Semi-professionals and technicians	**2,984**	2,273	711	**18**	15	3	**54**	46	8	**100**	80	20
Supervisors	**1,946**	932	1,014	**19**	8	11	**44**	19	25	**112**	36	76
Foremen/women	**1,435**	1,377	58	**17**	17	0	**35**	35	0	**28**	27	1
Clerical workers	**21,222**	5,201	16,021	**224**	51	173	**580**	153	427	**2,091**	588	1,503
Sales workers	**2,294**	1,295	999	**25**	10	15	**23**	15	8	**92**	52	40
Service workers	**1,895**	1,022	873	**28**	17	11	**21**	15	6	**146**	92	54
Skilled crafts and trades workers	**3,930**	3,824	106	**48**	47	1	**102**	101	1	**161**	158	3
Semi-skilled manual workers	**11,431**	10,944	487	**130**	126	4	**149**	142	7	**285**	269	16
Other manual workers	**5,750**	5,391	359	**156**	140	16	**112**	107	5	**273**	250	23
Total number of employees	**64,319**	**40,233**	**24,086**	**718**	**468**	**250**	**1,405**	**846**	**559**	**4,111**	**2,105**	**2,006**

Table 8.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN **PERMANENT PART-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	206	51	155	1	0	1	2	0	2	13	2	11
Professionals	114	31	83	0	0	0	1	0	1	8	4	4
Semi-professionals and technicians	641	409	232	3	2	1	6	4	2	9	8	1
Supervisors	69	24	45	1	0	1	3	0	3	4	1	3
Foremen/women	49	42	7	1	0	1	0	0	0	4	4	0
Clerical workers	11,648	2,122	9,526	89	19	70	274	44	230	983	286	697
Sales workers	462	138	324	13	4	9	5	2	3	45	15	30
Service workers	633	407	226	3	2	1	7	3	4	54	35	19
Skilled crafts and trades workers	260	217	43	6	5	1	2	2	0	14	12	2
Semi-skilled manual workers	1,959	1,667	292	12	10	2	10	9	1	62	48	14
Other manual workers	5,289	5,044	245	57	50	7	24	21	3	613	600	13
Total number of employees	21,330	10,152	11,178	186	92	94	334	85	249	1,809	1,015	794

Table 8.3

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN **TEMPORARY** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Middle and other managers	**65**	26	39	**1**	1	0	**0**	0	0	**1**	0	1
Professionals	**599**	306	293	**5**	2	3	**1**	0	1	**17**	10	7
Semi-professionals and technicians	**402**	210	192	**7**	5	2	**3**	2	1	**13**	7	6
Supervisors	**9**	5	4	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Foremen/women	**7**	7	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Clerical workers	**988**	157	831	**7**	0	7	**7**	2	5	**114**	18	96
Sales workers	**52**	33	19	**22**	15	7	**0**	0	0	**1**	1	0
Service workers	**30**	11	19	**0**	0	0	**3**	1	2	**0**	0	0
Skilled crafts and trades workers	**52**	38	14	**2**	1	1	**2**	2	0	**0**	0	0
Semi-skilled manual workers	**177**	164	13	**3**	2	1	**1**	1	0	**4**	2	2
Other manual workers	**749**	662	87	**47**	25	22	**5**	5	0	**1**	1	0
Total number of employees	**3,130**	**1,619**	**1,511**	**94**	**51**	**43**	**22**	**13**	**9**	**151**	**39**	**112**

Table 8.4

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **BANKING SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	138	131	7	0	0	0	5	5	0	10	10	0
Middle and other managers	3,063	1,898	1,165	11	6	5	115	77	38	251	154	97
Professionals	1,571	887	684	10	5	5	50	28	22	237	157	80
Semi-professionals and technicians	105	63	42	1	0	1	3	3	0	11	7	4
Supervisors	759	154	605	10	2	8	26	3	23	79	17	62
Foremen/women	11	11	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Clerical workers	9,821	1,604	8,217	108	19	89	407	64	343	1,461	373	1,088
Sales workers	76	45	31	0	0	0	2	0	2	8	3	5
Service workers	62	52	10	1	1	0	4	3	1	7	5	2
Skilled crafts and trades workers	25	23	2	1	1	0	2	2	0	3	3	0
Semi-skilled manual workers	10	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Other manual workers	23	20	3	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Total number of employees	15,664	4,898	10,766	142	34	108	615	186	429	2,070	732	1,338

Table 8.5

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **TRANSPORTATION SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	191	190	1	0	0	0	4	4	0	6	6	0
Middle and other managers	1,220	1,032	188	4	4	0	20	19	1	33	27	6
Professionals	524	350	174	1	1	0	4	4	0	73	42	31
Semi-professionals and technicians	909	808	101	5	5	0	13	11	2	34	31	3
Supervisors	606	406	200	5	4	1	7	7	0	12	7	5
Foremen/women	830	792	38	15	15	0	23	23	0	15	15	0
Clerical workers	3,998	1,264	2,734	49	18	31	50	31	19	195	59	136
Sales workers	972	553	419	19	10	9	13	11	2	41	23	18
Service workers	1,241	600	641	11	7	4	17	12	5	90	60	30
Skilled crafts and trades workers	2,511	2,462	49	24	24	0	60	60	0	117	115	2
Semi-skilled manual workers	9,031	8,707	324	104	100	4	107	101	6	192	181	11
Other manual workers	3,745	3,598	147	114	104	10	64	63	1	132	122	10
Total number of employees	25,778	20,762	5,016	351	292	59	382	346	36	940	688	252

Table 8.6

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **COMMUNICATIONS SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	161	138	23	1	1	0	7	7	0	4	3	1
Middle and other managers	2,638	1,863	775	13	9	4	45	37	8	78	50	28
Professionals	860	614	246	4	2	2	8	7	1	72	53	19
Semi-professionals and technicians	1,604	1,114	490	11	10	1	24	20	4	42	31	11
Supervisors	448	275	173	3	1	2	9	8	1	16	10	6
Foremen/women	239	225	14	0	0	0	2	2	0	8	7	1
Clerical workers	6,264	2,108	4,156	43	7	36	97	50	47	391	141	250
Sales workers	1,135	606	529	5	0	5	8	4	4	39	22	17
Service workers	58	39	19	0	0	0	0	0	0	6	5	1
Skilled crafts and trades workers	855	807	48	12	11	1	19	18	1	31	30	1
Semi-skilled manual workers	1,030	891	139	9	9	0	5	4	1	85	80	5
Other manual workers	455	427	28	5	5	0	11	11	0	34	34	0
Total number of employees	15,747	9,107	6,640	106	55	51	235	168	67	806	466	340

Table 8.7

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**69**	60	9	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	0	1
Middle and other managers	**495**	413	82	**3**	3	0	**15**	14	1	**8**	8	0
Professionals	**502**	398	104	**6**	6	0	**12**	11	1	**50**	43	7
Semi-professionals and technicians	**366**	288	78	**1**	0	1	**14**	12	2	**13**	11	2
Supervisors	**133**	97	36	**1**	1	0	**2**	1	1	**5**	2	3
Foremen/women	**355**	349	6	**2**	2	0	**10**	10	0	**3**	3	0
Clerical workers	**1,139**	225	914	**24**	7	17	**26**	8	18	**44**	15	29
Sales workers	**111**	91	20	**1**	0	1	**0**	0	0	**4**	4	0
Service workers	**534**	331	203	**16**	9	7	**0**	0	0	**43**	22	21
Skilled crafts and trades workers	**539**	532	7	**11**	11	0	**21**	21	0	**10**	10	0
Semi-skilled manual workers	**1,360**	1,336	24	**17**	17	0	**37**	37	0	**8**	8	0
Other manual workers	**1,527**	1,346	181	**37**	31	6	**36**	32	4	**106**	93	13
Total number of employees	**7,130**	**5,466**	**1,664**	**119**	**87**	**32**	**173**	**146**	**27**	**295**	**219**	**76**

Table 9.1

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN **PERMANENT FULL-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**619**	544	75	**2**	2	0	**18**	17	1	**19**	14	5
Middle and other managers	**15,412**	7,871	7,541	**52**	19	33	**491**	273	218	**1,282**	556	727
Professionals	**6,067**	2,828	3,239	**23**	7	16	**128**	62	66	**883**	456	427
Semi-professionals and technicians	**2,243**	1,684	559	**21**	16	5	**40**	28	12	**113**	81	32
Supervisors	**3,725**	927	2,798	**22**	7	15	**123**	20	103	**445**	124	321
Foremen/women	**1,606**	1,528	78	**29**	28	1	**20**	20	0	**59**	55	4
Clerical workers	**22,619**	3,533	19,086	**202**	32	170	**763**	121	642	**3,379**	759	2,620
Sales workers	**824**	303	521	**7**	3	4	**14**	5	9	**45**	17	28
Service workers	**351**	204	147	**2**	2	0	**1**	1	0	**17**	9	8
Skilled crafts and trades workers	**2,258**	2,095	163	**24**	21	3	**34**	34	0	**94**	88	6
Semi-skilled manual workers	**2,273**	2,136	137	**62**	59	3	**37**	35	2	**85**	77	8
Other manual workers	**1,321**	1,206	115	**45**	39	6	**18**	16	2	**158**	152	6
Total number of employees	**59,318**	**24,859**	**34,459**	**491**	**235**	**256**	**1,687**	**632**	**1,055**	**6,579**	**2,388**	**4,192**

Table 9.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN **PERMANENT PART-TIME** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Middle and other managers	**159**	19	140	**0**	0	0	**6**	0	6	**6**	2	4
Professionals	**52**	2	50	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	0	1
Semi-professionals and technicians	**27**	12	15	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Supervisors	**100**	16	84	**1**	0	1	**5**	0	5	**8**	1	7
Foremen/women	**75**	60	15	**3**	1	2	**3**	3	0	**7**	6	1
Clerical workers	**3,472**	385	3,087	**18**	4	14	**101**	12	89	**295**	62	233
Sales workers	**27**	2	25	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Service workers	**11**	7	4	**0**	0	0	**1**	0	1	**1**	0	1
Skilled crafts and trades workers	**12**	10	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Semi-skilled manual workers	**75**	68	7	**0**	0	0	**0**	0	0	**3**	2	1
Other manual workers	**99**	97	2	**1**	1	0	**2**	2	0	**2**	2	0
Total number of employees	**4,109**	**678**	**3,431**	**23**	**6**	**17**	**118**	**17**	**101**	**326**	**78**	**248**

Table 9.3

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN **TEMPORARY** EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	13	5	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionals	29	14	15	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Semi-professionals and technicians	35	26	9	3	2	1	0	0	0	2	2	0
Supervisors	4	4	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0
Foremen/women	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	85	29	56	0	0	0	2	0	2	3	1	2
Sales workers	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service workers	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Skilled crafts and trades workers	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers	24	21	3	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Other manual workers	11	9	2	6	5	1	0	0	0	0	0	0
Total number of employees	208	112	96	10	8	2	3	1	2	9	7	2

Table 9.4

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **BANKING SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**318**	279	39	**0**	0	0	**13**	13	0	**9**	7	2
Middle and other managers	**11,553**	5,211	6,342	**39**	11	28	**443**	237	206	**1,139**	457	683
Professionals	**4,579**	1,803	2,776	**17**	3	14	**109**	50	59	**760**	368	392
Semi-professionals and technicians	**268**	113	155	**2**	1	1	**8**	2	6	**30**	20	10
Supervisors	**2,881**	437	2,444	**18**	4	14	**115**	14	101	**407**	100	307
Foremen/women	**12**	9	3	**1**	1	0	**1**	1	0	**2**	1	1
Clerical workers	**17,239**	2,086	15,153	**145**	19	126	**662**	85	577	**3,003**	666	2,337
Sales workers	**103**	63	40	**0**	0	0	**4**	1	3	**10**	8	2
Service workers	**44**	33	11	**0**	0	0	**1**	1	0	**6**	5	1
Skilled crafts and trades workers	**18**	14	4	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	0	1
Semi-skilled manual workers	**16**	8	8	**1**	1	0	**0**	0	0	**3**	1	2
Other manual workers	**10**	9	1	**0**	0	0	**2**	1	1	**0**	0	0
Total number of employees	**37,041**	**10,065**	**26,976**	**223**	**40**	**183**	**1,358**	**405**	**953**	**5,370**	**1,633**	**3,738**

Table 9.5

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **TRANSPORTATION SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	135	118	17	1	1	0	3	2	1	3	1	2
Middle and other managers	1,031	827	204	4	3	1	15	13	2	29	25	4
Professionals	349	260	89	1	1	0	2	1	1	25	15	10
Semi-professionals and technicians	931	790	141	9	8	1	10	6	4	45	32	13
Supervisors	396	254	142	0	0	0	4	3	1	14	10	4
Foremen/women	1,071	1,026	45	26	25	1	14	14	0	29	27	2
Clerical workers	1,645	735	910	25	10	15	40	20	20	91	29	62
Sales workers	176	80	96	3	2	1	2	2	0	11	6	5
Service workers	207	82	125	2	2	0	0	0	0	10	3	7
Skilled crafts and trades workers	1,404	1,380	24	15	14	1	25	25	0	53	53	0
Semi-skilled manual workers	1,472	1,420	52	28	26	2	23	22	1	46	45	1
Other manual workers	581	555	26	16	15	1	9	9	0	28	27	1
Total number of employees	9,398	7,527	1,871	130	107	23	147	117	30	384	273	111

Table 9.6

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **COMMUNICATIONS SECTOR** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	103	88	15	1	1	0	1	1	0	4	3	1
Middle and other managers	2,332	1,471	861	7	4	3	26	18	8	94	60	34
Professionals	706	477	229	1	0	1	8	5	3	51	39	12
Semi-professionals and technicians	746	554	192	5	3	2	8	8	0	21	18	3
Supervisors	317	166	151	3	2	1	4	3	1	19	11	8
Foremen/women	298	280	18	0	0	0	2	2	0	25	24	1
Clerical workers	3,200	639	2,561	25	2	23	50	13	37	254	60	194
Sales workers	499	129	370	4	1	3	7	2	5	23	3	20
Service workers	9	5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Skilled crafts and trades workers	667	536	131	7	6	1	6	6	0	34	29	5
Semi-skilled manual workers	399	332	67	2	1	1	5	5	0	31	26	5
Other manual workers	121	94	27	2	1	1	0	0	0	4	4	0
Total number of employees	9,397	4,771	4,626	57	21	36	117	63	54	560	277	283

Table 9.7

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE **OTHER SECTORS** BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	63	59	4	0	0	0	1	1	0	3	3	0
Middle and other managers	496	362	134	2	1	1	7	5	2	20	14	6
Professionals	433	288	145	4	3	1	9	6	3	47	34	13
Semi-professionals and technicians	298	227	71	5	4	1	14	12	2	17	11	6
Supervisors	131	70	61	1	1	0	0	0	0	5	3	2
Foremen/women	225	213	12	2	2	0	3	3	0	3	3	0
Clerical workers	535	73	462	7	1	6	11	3	8	31	4	27
Sales workers	46	31	15	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Service workers	91	84	7	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Skilled crafts and trades workers	169	165	4	2	1	1	3	3	0	6	6	0
Semi-skilled manual workers	386	376	10	31	31	0	9	8	1	5	5	0
Other manual workers	609	548	61	27	23	4	7	6	1	126	121	5
Total number of employees	3,482	2,496	986	81	67	14	65	47	18	265	205	60

Tableau 9.7

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES **AUTRES SECTEURS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**63**	59	4	**0**	0	0	**1**	1	0	**3**	3	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**496**	362	134	**2**	1	1	**7**	5	2	**20**	14	6
Professionnels	**433**	288	145	**4**	3	1	**9**	6	3	**47**	34	13
Semi-professionnels et techniciens	**298**	227	71	**5**	4	1	**14**	12	2	**17**	11	6
Surveillants	**131**	70	61	**1**	1	0	**0**	0	0	**5**	3	2
Contremaîtres	**225**	213	12	**2**	2	0	**3**	3	0	**3**	3	0
Employés de bureau	**535**	73	462	**7**	1	6	**11**	3	8	**31**	4	27
Employés du secteur de la vente	**46**	31	15	**0**	0	0	**1**	0	1	**1**	0	1
Employés du secteur des services	**91**	84	7	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Travailleurs qualifiés et artisans	**169**	165	4	**2**	1	1	**3**	3	0	**6**	6	0
Travailleurs manuels spécialisés	**386**	376	10	**31**	31	0	**9**	8	1	**5**	5	0
Autres travailleurs manuels	**609**	548	61	**27**	23	4	**7**	6	1	**126**	121	5
Nombre total des salariés	**3 482**	**2 496**	**986**	**81**	**67**	**14**	**65**	**47**	**18**	**265**	**205**	**60**

Tableau 9.6

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES COMMUNICATIONS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**103**	88	15	**1**	1	0	**1**	1	0	**4**	3	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	**2 332**	1 471	861	**7**	4	3	**26**	18	8	**94**	60	34
Professionnels	**706**	477	229	**1**	0	1	**8**	5	3	**51**	39	12
Semi-professionnels et techniciens	**746**	554	192	**5**	3	2	**8**	8	0	**21**	18	3
Surveillants	**317**	166	151	**3**	2	1	**4**	3	1	**19**	11	8
Contremaîtres	**298**	280	18	**0**	0	0	**2**	2	0	**25**	24	1
Employés de bureau	**3 200**	639	2 561	**25**	2	23	**50**	13	37	**254**	60	194
Employés du secteur de la vente	**499**	129	370	**4**	1	3	**7**	2	5	**23**	3	20
Employés du secteur des services	**9**	5	4	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Travailleurs qualifiés et artisans	**667**	536	131	**7**	6	1	**6**	6	0	**34**	29	5
Travailleurs manuels spécialisés	**399**	332	67	**2**	1	1	**5**	5	0	**31**	26	5
Autres travailleurs manuels	**121**	94	27	**2**	1	1	**0**	0	0	**4**	4	0
Nombre total des salariés	**9 397**	**4 771**	**4 626**	**57**	**21**	**36**	**117**	**63**	**54**	**560**	**277**	**283**

Tableau 9.5

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES TRANSPORTS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**135**	118	17	**1**	1	0	**3**	2	1	**3**	1	2
Cadres intermédiaires et autres cadres	**1 031**	827	204	**4**	3	1	**15**	13	2	**29**	25	4
Professionnels	**349**	260	89	**1**	1	0	**2**	1	1	**25**	15	10
Semi-professionnels et techniciens	**931**	790	141	**9**	8	1	**10**	6	4	**45**	32	13
Surveillants	**396**	254	142	**0**	0	0	**4**	3	1	**14**	10	4
Contremaîtres	**1 071**	1 026	45	**26**	25	1	**14**	14	0	**29**	27	2
Employés de bureau	**1 645**	735	910	**25**	10	15	**40**	20	20	**91**	29	62
Employés du secteur de la vente	**176**	80	96	**3**	2	1	**2**	2	0	**11**	6	5
Employés du secteur des services	**207**	82	125	**2**	2	0	**0**	0	0	**10**	3	7
Travailleurs qualifiés et artisans	**1 404**	1 380	24	**15**	14	1	**25**	25	0	**53**	53	0
Travailleurs manuels spécialisés	**1 472**	1 420	52	**28**	26	2	**23**	22	1	**46**	45	1
Autres travailleurs manuels	**581**	555	26	**16**	15	1	**9**	9	0	**28**	27	1
Nombre total des salariés	**9 398**	**7 527**	**1 871**	**130**	**107**	**23**	**147**	**117**	**30**	**384**	**273**	**111**

Tableau 9.4

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR BANCAIRE** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**318**	279	39	**0**	0	0	**13**	13	0	**9**	7	2
Cadres intermédiaires et autres cadres	**11 553**	5 211	6 342	**39**	11	28	**443**	237	206	**1 139**	457	683
Professionnels	**4 579**	1 803	2 776	**17**	3	14	**109**	50	59	**760**	368	392
Semi-professionnels et techniciens	**268**	113	155	**2**	1	1	**8**	2	6	**30**	20	10
Surveillants	**2 881**	437	2 444	**18**	4	14	**115**	14	101	**407**	100	307
Contremaîtres	**12**	9	3	**1**	1	0	**1**	1	0	**2**	1	1
Employés de bureau	**17 239**	2 086	15 153	**145**	19	126	**662**	85	577	**3 003**	666	2 337
Employés du secteur de la vente	**103**	63	40	**0**	0	0	**4**	1	3	**10**	8	2
Employés du secteur des services	**44**	33	11	**0**	0	0	**1**	1	0	**6**	5	1
Travailleurs qualifiés et artisans	**18**	14	4	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	0	1
Travailleurs manuels spécialisés	**16**	8	8	**1**	1	0	**0**	0	0	**3**	1	2
Autres travailleurs manuels	**10**	9	1	**0**	0	0	**2**	1	1	**0**	0	0
Nombre total des salariés	**37 041**	**10 065**	**26 976**	**223**	**40**	**183**	**1 358**	**405**	**953**	**5 370**	**1 633**	**3 738**

Tableau 9.3

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI **TEMPORAIRE** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**13**	5	8	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Professionnels	**29**	14	15	**0**	0	0	**1**	1	0	**1**	1	0
Semi-professionnels et techniciens	**35**	26	9	**3**	2	1	**0**	0	0	**2**	2	0
Surveillants	**4**	4	0	**1**	1	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Contremaîtres	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**85**	29	56	**0**	0	0	**2**	0	2	**3**	1	2
Employés du secteur de la vente	**1**	0	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés du secteur des services	**2**	1	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Travailleurs qualifiés et artisans	**4**	3	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	**24**	21	3	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Autres travailleurs manuels	**11**	9	2	**6**	5	1	**0**	0	0	**0**	0	0
Nombre total des salariés	**208**	**112**	**96**	**10**	**8**	**2**	**3**	**1**	**2**	**9**	**7**	**2**

Tableau 9.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**159**	19	140	**0**	0	0	**6**	0	6	**6**	2	4
Professionnels	**52**	2	50	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	0	1
Semi-professionnels et techniciens	**27**	12	15	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Surveillants	**100**	16	84	**1**	0	1	**5**	0	5	**8**	1	7
Contremaîtres	**75**	60	15	**3**	1	2	**3**	3	0	**7**	6	1
Employés de bureau	**3 472**	385	3 087	**18**	4	14	**101**	12	89	**295**	62	233
Employés du secteur de la vente	**27**	2	25	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Employés du secteur des services	**11**	7	4	**0**	0	0	**1**	0	1	**1**	0	1
Travailleurs qualifiés et artisans	**12**	10	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Travailleurs manuels spécialisés	**75**	68	7	**0**	0	0	**0**	0	0	**3**	2	1
Autres travailleurs manuels	**99**	97	2	**1**	1	0	**2**	2	0	**2**	2	0
Nombre total des salariés	**4 109**	**678**	**3 431**	**23**	**6**	**17**	**118**	**17**	**101**	**326**	**78**	**248**

Tableau 9.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS PROMUS À UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PLEIN** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**619**	544	75	**2**	2	0	**18**	17	1	**19**	14	5
Cadres intermédiaires et autres cadres	**15 412**	7 871	7 541	**52**	19	33	**491**	273	218	**1 282**	556	727
Professionnels	**6 067**	2 828	3 239	**23**	7	16	**128**	62	66	**883**	456	427
Semi-professionnels et techniciens	**2 243**	1 684	559	**21**	16	5	**40**	28	12	**113**	81	32
Surveillants	**3 725**	927	2 798	**22**	7	15	**123**	20	103	**445**	124	321
Contremaîtres	**1 606**	1 528	78	**29**	28	1	**20**	20	0	**59**	55	4
Employés de bureau	**22 619**	3 533	19 086	**202**	32	170	**763**	121	642	**3 379**	759	2 620
Employés du secteur de la vente	**824**	303	521	**7**	3	4	**14**	5	9	**45**	17	28
Employés du secteur des services	**351**	204	147	**2**	2	0	**1**	1	0	**17**	9	8
Travailleurs qualifiés et artisans	**2 258**	2 095	163	**24**	21	3	**34**	34	0	**94**	88	6
Travailleurs manuels spécialisés	**2 273**	2 136	137	**62**	59	3	**37**	35	2	**85**	77	8
Autres travailleurs manuels	**1 321**	1 206	115	**45**	39	6	**18**	16	2	**158**	152	6
Nombre total des salariés	**59 318**	**24 859**	**34 459**	**491**	**235**	**256**	**1 687**	**632**	**1 055**	**6 579**	**2 388**	**4 192**

Tableau 8.7

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES **AUTRES SECTEURS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**69**	60	9	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	0	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	**495**	413	82	**3**	3	0	**15**	14	1	**8**	8	0
Professionnels	**502**	398	104	**6**	6	0	**12**	11	1	**50**	43	7
Semi-professionnels et techniciens	**366**	288	78	**1**	0	1	**14**	12	2	**13**	11	2
Surveillants	**133**	97	36	**1**	1	0	**2**	1	1	**5**	2	3
Contremaîtres	**355**	349	6	**2**	2	0	**10**	10	0	**3**	3	0
Employés de bureau	**1 139**	225	914	**24**	7	17	**26**	8	18	**44**	15	29
Employés du secteur de la vente	**111**	91	20	**1**	0	1	**0**	0	0	**4**	4	0
Employés du secteur des services	**534**	331	203	**16**	9	7	**0**	0	0	**43**	22	21
Travailleurs qualifiés et artisans	**539**	532	7	**11**	11	0	**21**	21	0	**10**	10	0
Travailleurs manuels spécialisés	**1 360**	1 336	24	**17**	17	0	**37**	37	0	**8**	8	0
Autres travailleurs manuels	**1 527**	1 346	181	**37**	31	6	**36**	32	4	**106**	93	13
Nombre total des salariés	**7 130**	**5 466**	**1 664**	**119**	**87**	**32**	**173**	**146**	**27**	**295**	**219**	**76**

Tableau 8.6

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES COMMUNICATIONS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**161**	138	23	**1**	1	0	**7**	7	0	**4**	3	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	**2 638**	1 863	775	**13**	9	4	**45**	37	8	**78**	50	28
Professionnels	**860**	614	246	**4**	2	2	**8**	7	1	**72**	53	19
Semi-professionnels et techniciens	**1 604**	1 114	490	**11**	10	1	**24**	20	4	**42**	31	11
Surveillants	**448**	275	173	**3**	1	2	**9**	8	1	**16**	10	6
Contremaîtres	**239**	225	14	**0**	0	0	**2**	2	0	**8**	7	1
Employés de bureau	**6 264**	2 108	4 156	**43**	7	36	**97**	50	47	**391**	141	250
Employés du secteur de la vente	**1 135**	606	529	**5**	0	5	**8**	4	4	**39**	22	17
Employés du secteur des services	**58**	39	19	**0**	0	0	**0**	0	0	**6**	5	1
Travailleurs qualifiés et artisans	**855**	807	48	**12**	11	1	**19**	18	1	**31**	30	1
Travailleurs manuels spécialisés	**1 030**	891	139	**9**	9	0	**5**	4	1	**85**	80	5
Autres travailleurs manuels	**455**	427	28	**5**	5	0	**11**	11	0	**34**	34	0
Nombre total des salariés	**15 747**	**9 107**	**6 640**	**106**	**55**	**51**	**235**	**168**	**67**	**806**	**466**	**340**

Tableau 8.5

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES TRANSPORTS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**191**	190	1	**0**	0	0	**4**	4	0	**6**	6	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**1 220**	1 032	188	**4**	4	0	**20**	19	1	**33**	27	6
Professionnels	**524**	350	174	**1**	1	0	**4**	4	0	**73**	42	31
Semi-professionnels et techniciens	**909**	808	101	**5**	5	0	**13**	11	2	**34**	31	3
Surveillants	**606**	406	200	**5**	4	1	**7**	7	0	**12**	7	5
Contremaîtres	**830**	792	38	**15**	15	0	**23**	23	0	**15**	15	0
Employés de bureau	**3 998**	1 264	2 734	**49**	18	31	**50**	31	19	**195**	59	136
Employés du secteur de la vente	**972**	553	419	**19**	10	9	**13**	11	2	**41**	23	18
Employés du secteur des services	**1 241**	600	641	**11**	7	4	**17**	12	5	**90**	60	30
Travailleurs qualifiés et artisans	**2 511**	2 462	49	**24**	24	0	**60**	60	0	**117**	115	2
Travailleurs manuels spécialisés	**9 031**	8 707	324	**104**	100	4	**107**	101	6	**192**	181	11
Autres travailleurs manuels	**3 745**	3 598	147	**114**	104	10	**64**	63	1	**132**	122	10
Nombre total des salariés	**25 778**	**20 762**	**5 016**	**351**	**292**	**59**	**382**	**346**	**36**	**940**	**688**	**252**

Tableau 8.4

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR BANCAIRE** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**138**	131	7	**0**	0	0	**5**	5	0	**10**	10	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**3 063**	1 898	1 165	**11**	6	5	**115**	77	38	**251**	154	97
Professionnels	**1 571**	887	684	**10**	5	5	**50**	28	22	**237**	157	80
Semi-professionnels et techniciens	**105**	63	42	**1**	0	1	**3**	3	0	**11**	7	4
Surveillants	**759**	154	605	**10**	2	8	**26**	3	23	**79**	17	62
Contremaîtres	**11**	11	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**2**	2	0
Employés de bureau	**9 821**	1 604	8 217	**108**	19	89	**407**	64	343	**1 461**	373	1 088
Employés du secteur de la vente	**76**	45	31	**0**	0	0	**2**	0	2	**8**	3	5
Employés du secteur des services	**62**	52	10	**1**	1	0	**4**	3	1	**7**	5	2
Travailleurs qualifiés et artisans	**25**	23	2	**1**	1	0	**2**	2	0	**3**	3	0
Travailleurs manuels spécialisés	**10**	10	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Autres travailleurs manuels	**23**	20	3	**0**	0	0	**1**	1	0	**1**	1	0
Nombre total des salariés	**15 664**	**4 898**	**10 766**	**142**	**34**	**108**	**615**	**186**	**429**	**2 070**	**732**	**1 338**

Tableau 8.3

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI **TEMPORAIRE** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**65**	26	39	**1**	1	0	**0**	0	0	**1**	0	1
Professionnels	**599**	306	293	**5**	2	3	**1**	0	1	**17**	10	7
Semi-professionnels et techniciens	**402**	210	192	**7**	5	2	**3**	2	1	**13**	7	6
Surveillants	**9**	5	4	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Contremaîtres	**7**	7	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**988**	157	831	**7**	0	7	**7**	2	5	**114**	18	96
Employés du secteur de la vente	**52**	33	19	**22**	15	7	**0**	0	0	**1**	1	0
Employés du secteur des services	**30**	11	19	**0**	0	0	**3**	1	2	**0**	0	0
Travailleurs qualifiés et artisans	**52**	38	14	**2**	1	1	**2**	2	0	**0**	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	**177**	164	13	**3**	2	1	**1**	1	0	**4**	2	2
Autres travailleurs manuels	**749**	662	87	**47**	25	22	**5**	5	0	**1**	1	0
Nombre total des salariés	**3 130**	**1 619**	**1 511**	**94**	**51**	**43**	**22**	**13**	**9**	**151**	**39**	**112**

Tableau 8.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**206**	51	155	**1**	0	1	**2**	0	2	**13**	2	11
Professionnels	**114**	31	83	**0**	0	0	**1**	0	1	**8**	4	4
Semi-professionnels et techniciens	**641**	409	232	**3**	2	1	**6**	4	2	**9**	8	1
Surveillants	**69**	24	45	**1**	0	1	**3**	0	3	**4**	1	3
Contremaîtres	**49**	42	7	**1**	0	1	**0**	0	0	**4**	4	0
Employés de bureau	**11 648**	2 122	9 526	**89**	19	70	**274**	44	230	**983**	286	697
Employés du secteur de la vente	**462**	138	324	**13**	4	9	**5**	2	3	**45**	15	30
Employés du secteur des services	**633**	407	226	**3**	2	1	**7**	3	4	**54**	35	19
Travailleurs qualifiés et artisans	**260**	217	43	**6**	5	1	**2**	2	0	**14**	12	2
Travailleurs manuels spécialisés	**1 959**	1 667	292	**12**	10	2	**10**	9	1	**62**	48	14
Autres travailleurs manuels	**5 289**	5 044	245	**57**	50	7	**24**	21	3	**613**	600	13
Nombre total des salariés	**21 330**	**10 152**	**11 178**	**186**	**92**	**94**	**334**	**85**	**249**	**1 809**	**1 015**	**794**

Tableau 8.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PLEIN** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**559**	519	40	**1**	1	0	**16**	16	0	**21**	19	2
Cadres intermédiaires et autres cadres	**7 416**	5 206	2 210	**31**	22	9	**195**	147	48	**370**	239	131
Professionnels	**3 457**	2 249	1 208	**21**	14	7	**74**	50	24	**432**	295	137
Semi-professionnels et techniciens	**2 984**	2 273	711	**18**	15	3	**54**	46	8	**100**	80	20
Surveillants	**1 946**	932	1 014	**19**	8	11	**44**	19	25	**112**	36	76
Contremaîtres	**1 435**	1 377	58	**17**	17	0	**35**	35	0	**28**	27	1
Employés de bureau	**21 222**	5 201	16 021	**224**	51	173	**580**	153	427	**2 091**	588	1 503
Employés du secteur de la vente	**2 294**	1 295	999	**25**	10	15	**23**	15	8	**92**	52	40
Employés du secteur des services	**1 895**	1 022	873	**28**	17	11	**21**	15	6	**146**	92	54
Travailleurs qualifiés et artisans	**3 930**	3 824	106	**48**	47	1	**102**	101	1	**161**	158	3
Travailleurs manuels spécialisés	**11 431**	10 944	487	**130**	126	4	**149**	142	7	**285**	269	16
Autres travailleurs manuels	**5 750**	5 391	359	**156**	140	16	**112**	107	5	**273**	250	23
Nombre total des salariés	**64 319**	**40 233**	**24 086**	**718**	**468**	**250**	**1 405**	**846**	**559**	**4 111**	**2 105**	**2 006**

Tableau 7.7

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES **AUTRES SECTEURS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**40**	34	6	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**313**	212	101	**2**	2	0	**6**	3	3	**10**	9	1
Professionnels	**667**	493	174	**5**	3	2	**10**	9	1	**78**	67	11
Semi-professionnels et techniciens	**367**	256	111	**7**	5	2	**5**	3	2	**35**	18	17
Surveillants	**79**	48	31	**0**	0	0	**1**	0	1	**3**	0	3
Contremaîtres	**89**	83	6	**3**	3	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**1 201**	198	1 003	**35**	7	28	**25**	8	17	**73**	18	55
Employés du secteur de la vente	**121**	102	19	**0**	0	0	**2**	2	0	**8**	4	4
Employés du secteur des services	**594**	361	233	**3**	2	1	**0**	0	0	**45**	28	17
Travailleurs qualifiés et artisans	**229**	204	25	**2**	2	0	**3**	3	0	**7**	7	0
Travailleurs manuels spécialisés	**389**	344	45	**17**	15	2	**6**	6	0	**11**	11	0
Autres travailleurs manuels	**1 156**	999	157	**58**	48	10	**11**	10	1	**144**	127	17
Nombre total des salariés	**5 245**	**3 334**	**1 911**	**132**	**87**	**45**	**71**	**46**	**25**	**414**	**289**	**125**

Tableau 7.6

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES COMMUNICATIONS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**110**	97	13	**0**	0	0	**0**	0	0	**3**	3	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**784**	513	271	**3**	1	2	**7**	5	2	**40**	30	10
Professionnels	**845**	582	263	**10**	4	6	**6**	3	3	**137**	101	36
Semi-professionnels et techniciens	**1 518**	1 064	452	**13**	9	4	**7**	7	0	**70**	59	11
Surveillants	**173**	74	99	**0**	0	0	**0**	0	0	**17**	9	8
Contremaîtres	**83**	74	9	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**4 604**	895	3 709	**52**	10	42	**33**	10	23	**543**	156	387
Employés du secteur de la vente	**1 122**	661	461	**6**	2	4	**10**	5	5	**49**	29	20
Employés du secteur des services	**98**	71	27	**0**	0	0	**0**	0	0	**8**	7	1
Travailleurs qualifiés et artisans	**671**	641	30	**6**	6	0	**7**	7	0	**40**	37	3
Travailleurs manuels spécialisés	**858**	748	110	**12**	11	1	**2**	2	0	**97**	96	1
Autres travailleurs manuels	**245**	228	17	**3**	3	0	**2**	2	0	**27**	27	0
Nombre total des salariés	**11 111**	**5 648**	**5 461**	**105**	**46**	**59**	**75**	**42**	**33**	**1 031**	**554**	**477**

Tableau 7.5

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES TRANSPORTS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**95**	91	4	**0**	0	0	**0**	0	0	**3**	3	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**539**	422	117	**0**	0	0	**8**	7	1	**14**	8	6
Professionnels	**538**	377	161	**6**	2	4	**5**	4	1	**79**	49	30
Semi-professionnels et techniciens	**826**	719	107	**5**	4	1	**3**	2	1	**43**	33	10
Surveillants	**273**	163	111	**1**	1	0	**1**	1	0	**2**	1	1
Contremaîtres	**231**	208	23	**3**	3	0	**1**	1	0	**3**	3	0
Employés de bureau	**3 509**	890	2 619	**58**	14	44	**41**	15	26	**274**	72	202
Employés du secteur de la vente	**631**	341	290	**14**	7	7	**3**	1	2	**26**	9	17
Employés du secteur des services	**1 198**	368	830	**9**	5	4	**7**	4	3	**56**	19	37
Travailleurs qualifiés et artisans	**1 864**	1 807	57	**19**	17	2	**16**	15	1	**166**	161	5
Travailleurs manuels spécialisés	**6 692**	6 305	387	**102**	87	15	**31**	30	1	**179**	169	10
Autres travailleurs manuels	**3 131**	2 952	179	**115**	102	13	**27**	26	1	**197**	182	15
Nombre total des salariés	**19 527**	**14 643**	**4 885**	**332**	**242**	**90**	**143**	**106**	**37**	**1 042**	**709**	**333**

Tableau 7.4

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR BANCAIRE** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**74**	65	9	**0**	0	0	**0**	0	0	**10**	10	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**2 081**	1 262	819	**9**	4	5	**47**	31	16	**314**	196	118
Professionnels	**1 676**	1 050	626	**12**	5	7	**48**	34	14	**361**	240	121
Semi-professionnels et techniciens	**191**	117	74	**1**	0	1	**8**	5	3	**46**	27	19
Surveillants	**316**	128	188	**4**	0	4	**7**	1	6	**61**	25	36
Contremaîtres	**7**	7	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Employés de bureau	**9 147**	2 022	7 125	**116**	21	95	**253**	71	182	**2 087**	594	1 493
Employés du secteur de la vente	**64**	34	30	**0**	0	0	**1**	0	1	**8**	4	4
Employés du secteur des services	**52**	43	9	**1**	1	0	**1**	1	0	**5**	5	0
Travailleurs qualifiés et artisans	**26**	25	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**4**	4	0
Travailleurs manuels spécialisés	**5**	5	0	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Autres travailleurs manuels	**12**	9	3	**0**	0	0	**2**	1	1	**1**	0	1
Nombre total des salariés	**13 651**	**4 767**	**8 884**	**143**	**31**	**112**	**368**	**145**	**223**	**2 898**	**1 106**	**1 792**

Tableau 7.3

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI **TEMPORAIRE** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**72**	28	44	**2**	1	1	**0**	0	0	**2**	0	2
Professionnels	**548**	274	274	**4**	2	2	**2**	1	1	**15**	9	6
Semi-professionnels et techniciens	**406**	196	210	**9**	6	3	**4**	4	0	**11**	6	5
Surveillants	**11**	6	5	**0**	0	0	**1**	0	1	**0**	0	0
Contremaîtres	**10**	10	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**663**	136	527	**12**	1	11	**8**	4	4	**67**	12	55
Employés du secteur de la vente	**57**	24	33	**19**	10	9	**0**	0	0	**2**	2	0
Employés du secteur des services	**65**	24	41	**2**	0	2	**1**	1	0	**2**	1	1
Travailleurs qualifiés et artisans	**24**	21	3	**2**	1	1	**2**	2	0	**0**	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	**221**	208	13	**5**	4	1	**1**	1	0	**6**	4	2
Autres travailleurs manuels	**1 233**	1 076	157	**55**	32	23	**6**	3	3	**1**	1	0
Nombre total des salariés	**3 310**	**2 003**	**1 307**	**110**	**57**	**53**	**25**	**16**	**9**	**106**	**35**	**71**

Tableau 7.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**124**	38	86	**2**	1	1	**2**	1	1	**10**	6	4
Professionnels	**93**	26	67	**0**	0	0	**2**	0	2	**4**	2	2
Semi-professionnels et techniciens	**703**	465	238	**4**	4	0	**4**	3	1	**10**	8	2
Surveillants	**67**	21	46	**2**	0	2	**1**	0	1	**7**	2	5
Contremaîtres	**24**	21	3	**0**	0	0	**0**	0	0	**2**	2	0
Employés de bureau	**15 970**	3 134	12 836	**154**	30	124	**378**	71	307	**1 807**	548	1 259
Employés du secteur de la vente	**396**	105	291	**7**	2	5	**4**	1	3	**31**	14	17
Employés du secteur des services	**734**	456	278	**3**	1	2	**4**	1	3	**51**	30	21
Travailleurs qualifiés et artisans	**775**	707	68	**18**	18	0	**13**	12	1	**47**	44	3
Travailleurs manuels spécialisés	**2 368**	2 126	242	**15**	13	2	**12**	12	0	**93**	84	9
Autres travailleurs manuels	**5 692**	5 446	246	**86**	81	5	**24**	22	2	**745**	733	12
Nombre total des salariés	**26 946**	**12 545**	**14 401**	**291**	**150**	**141**	**444**	**123**	**321**	**2 807**	**1 473**	**1 334**

Tableau 7.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PLEIN** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**319**	287	32	**0**	0	0	**1**	1	0	**16**	16	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**3 717**	2 409	1 308	**14**	7	7	**68**	46	22	**378**	243	135
Professionnels	**3 726**	2 502	1 224	**33**	14	19	**69**	50	19	**655**	457	198
Semi-professionnels et techniciens	**2 902**	2 156	744	**26**	18	8	**23**	17	6	**194**	137	57
Surveillants	**841**	413	429	**5**	1	4	**9**	2	7	**83**	35	48
Contremaîtres	**410**	372	38	**6**	6	0	**3**	3	0	**4**	4	0
Employés de bureau	**18 461**	4 005	14 456	**261**	52	209	**352**	104	248	**2 977**	840	2 137
Employés du secteur de la vente	**1 938**	1 138	800	**20**	9	11	**16**	8	8	**91**	46	45
Employés du secteur des services	**1 942**	843	1 099	**13**	8	5	**8**	5	3	**114**	59	55
Travailleurs qualifiés et artisans	**2 790**	2 677	113	**27**	25	2	**26**	25	1	**217**	209	8
Travailleurs manuels spécialisés	**7 944**	7 402	542	**131**	113	18	**40**	39	1	**287**	276	11
Autres travailleurs manuels	**4 544**	4 188	356	**176**	153	23	**42**	39	3	**369**	336	33
Nombre total des salariés	**49 534**	**28 392**	**21 141**	**712**	**406**	**306**	**657**	**339**	**318**	**5 385**	**2 658**	**2 727**

Tableau 6.7

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES **AUTRES SECTEURS** SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Moins de 10 000 $	**183**	124	59	**12**	6	6	**2**	1	1	**5**	2	3
10 000 $ – 14 999 $	**549**	225	324	**22**	4	18	**9**	5	4	**29**	11	18
15 000 $ – 17 499 $	**811**	318	493	**24**	15	9	**13**	3	10	**45**	25	20
17 500 $ – 19 999 $	**1 306**	637	669	**18**	7	11	**27**	15	12	**124**	68	56
20 000 $ – 22 499 $	**1 569**	809	760	**30**	13	17	**28**	14	14	**139**	91	48
22 500 $ – 24 999 $	**2 449**	1 127	1 322	**46**	15	31	**65**	35	30	**111**	56	55
25 000 $ – 27 499 $	**2 674**	1 418	1 256	**44**	23	21	**68**	41	27	**105**	31	74
27 500 $ – 29 999 $	**3 534**	2 285	1 249	**59**	47	12	**170**	144	26	**112**	49	63
30 000 $ – 34 999 $	**7 764**	6 292	1 472	**126**	107	19	**300**	273	27	**191**	118	73
35 000 $ – 39 999 $	**6 391**	5 397	994	**93**	83	10	**197**	175	22	**204**	156	48
40 000 $ – 49 999 $	**7 546**	6 462	1 084	**107**	102	5	**145**	134	11	**221**	180	41
50 000 $ – 69 999 $	**5 292**	4 767	525	**35**	32	3	**101**	95	6	**317**	292	25
70 000 $ et plus	**1 536**	1 444	92	**4**	4	0	**34**	33	1	**55**	53	2
Nombre total des salariés	**41 604**	**31 305**	**10 299**	**620**	**458**	**162**	**1 159**	**968**	**191**	**1 658**	**1 132**	**526**

Tableau 6.6

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES COMMUNICATIONS** SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Moins de 10 000 $	**61**	24	37	**0**	0	0	**0**	0	0	**3**	3	0
10 000 $ – 14 999 $	**807**	230	577	**7**	3	4	**4**	0	4	**42**	12	30
15 000 $ – 17 499 $	**2 086**	566	1 520	**16**	3	13	**31**	14	17	**200**	73	127
17 500 $ – 19 999 $	**3 348**	1 011	2 337	**41**	8	33	**47**	23	24	**273**	95	178
20 000 $ – 22 499 $	**4 969**	1 483	3 486	**56**	13	43	**86**	26	60	**381**	125	256
22 500 $ – 24 999 $	**7 582**	1 966	5 616	**59**	16	43	**121**	43	78	**506**	160	346
25 000 $ – 27 499 $	**12 405**	2 667	9 738	**115**	28	87	**189**	59	130	**790**	201	589
27 500 $ – 29 999 $	**43 996**	25 621	18 375	**322**	160	162	**760**	473	287	**2 310**	1 036	1 274
30 000 $ – 34 999 $	**28 520**	13 753	14 767	**209**	108	101	**419**	211	208	**1 555**	690	865
35 000 $ – 39 999 $	**19 896**	15 796	4 100	**134**	105	29	**326**	282	44	**855**	657	198
40 000 $ – 49 999 $	**33 445**	28 465	4 980	**185**	159	26	**508**	458	50	**1 443**	1 214	229
50 000 $ – 69 999 $	**21 333**	16 249	5 084	**69**	57	12	**287**	233	54	**1 263**	965	298
70 000 $ et plus	**4 538**	3 965	573	**9**	9	0	**60**	53	7	**159**	144	15
Nombre total des salariés	**182 986**	**111 796**	**71 190**	**1 222**	**669**	**553**	**2 838**	**1 875**	**963**	**9 780**	**5 375**	**4 405**

Tableau 6.5

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES TRANSPORTS** SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Moins de 10 000 $	**3 831**	3 168	663	**92**	63	29	**39**	28	11	**72**	58	14
10 000 $ – 14 999 $	**3 163**	1 924	1 239	**73**	51	22	**40**	27	13	**100**	59	41
15 000 $ – 17 499 $	**3 435**	1 768	1 667	**58**	37	21	**41**	21	20	**174**	93	81
17 500 $ – 19 999 $	**4 784**	2 692	2 092	**68**	39	29	**52**	32	20	**301**	145	156
20 000 $ – 22 499 $	**6 093**	3 807	2 286	**71**	50	21	**81**	54	27	**351**	196	155
22 500 $ – 24 999 $	**6 833**	4 349	2 484	**66**	46	20	**106**	73	33	**428**	232	196
25 000 $ – 27 499 $	**10 602**	7 480	3 122	**134**	109	25	**182**	141	41	**545**	346	199
27 500 $ – 29 999 $	**16 892**	13 846	3 046	**181**	164	17	**327**	283	44	**652**	475	177
30 000 $ – 34 999 $	**41 457**	34 626	6 831	**395**	353	42	**886**	788	98	**1 552**	1 221	331
35 000 $ – 39 999 $	**28 166**	22 935	5 231	**195**	175	20	**530**	450	80	**1 224**	983	241
40 000 $ – 49 999 $	**28 866**	26 426	2 440	**242**	233	9	**508**	482	26	**1 070**	985	85
50 000 $ – 69 999 $	**16 474**	15 783	691	**108**	106	2	**282**	276	6	**434**	388	46
70 000 $ et plus	**6 402**	6 281	121	**21**	21	0	**71**	71	0	**119**	112	7
Nombre total des salariés	**176 998**	**145 085**	**31 913**	**1 704**	**1 447**	**257**	**3 145**	**2 726**	**419**	**7 022**	**5 293**	**1 729**

Tableau 6.4

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR BANCAIRE** SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Moins de 10 000 $	**10**	1	9	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
10 000 $ – 14 999 $	**29**	6	23	**0**	0	0	**0**	0	0	**2**	2	0
15 000 $ – 17 499 $	**2 430**	260	2 170	**59**	11	48	**111**	15	96	**176**	42	134
17 500 $ – 19 999 $	**16 216**	1 649	14 567	**180**	24	156	**700**	88	612	**1 888**	454	1 434
20 000 $ – 22 499 $	**24 596**	2 234	22 362	**237**	22	215	**1 029**	110	919	**3 667**	696	2 971
22 500 $ – 24 999 $	**19 185**	2 016	17 169	**145**	16	129	**859**	88	771	**3 386**	628	2 758
25 000 $ – 27 499 $	**14 753**	2 049	12 704	**115**	18	97	**626**	94	532	**2 627**	467	2 160
27 500 $ – 29 999 $	**11 541**	1 897	9 644	**66**	14	52	**478**	88	390	**1 756**	376	1 380
30 000 $ – 34 999 $	**15 590**	3 394	12 196	**71**	16	55	**575**	130	445	**2 213**	603	1 610
35 000 $ – 39 999 $	**10 318**	3 735	6 583	**54**	13	41	**399**	171	228	**1 339**	532	807
40 000 $ – 49 999 $	**14 073**	7 876	6 197	**49**	22	27	**610**	351	259	**1 883**	1 041	842
50 000 $ – 69 999 $	**13 944**	10 839	3 105	**32**	25	7	**683**	569	114	**1 349**	958	391
70 000 $ et plus	**6 007**	5 415	592	**8**	6	2	**236**	221	15	**334**	281	53
Nombre total des salariés	**148 692**	**41 371**	**107 321**	**1 016**	**187**	**829**	**6 306**	**1 925**	**4 381**	**20 620**	**6 080**	**14 540**

Tableau 6.3

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI TEMPORAIRE SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Moins de 2 500 $	**1 683**	1 104	579	**24**	7	17	**16**	9	7	**66**	12	54
2 500 $ – 4 999 $	**576**	264	312	**14**	4	10	**1**	1	0	**63**	11	52
5 000 $ – 7 499 $	**267**	168	99	**7**	3	4	**1**	1	0	**15**	1	14
7 500 $ – 9 999 $	**202**	131	71	**10**	6	4	**0**	0	0	**7**	1	6
10 000 $ – 12 499 $	**161**	113	48	**4**	3	1	**1**	0	1	**5**	1	4
12 500 $ – 14 999 $	**142**	111	31	**4**	4	0	**1**	1	0	**5**	1	4
15 000 $ – 17 499 $	**145**	111	34	**4**	4	0	**2**	2	0	**3**	2	1
17 500 $ – 19 999 $	**156**	95	61	**3**	3	0	**4**	3	1	**9**	6	3
20 000 $ – 24 999 $	**639**	312	327	**23**	7	16	**8**	5	3	**21**	12	9
25 000 $ – 29 999 $	**708**	359	349	**66**	49	17	**10**	8	2	**21**	11	10
30 000 $ – 39 999 $	**828**	432	396	**22**	13	9	**9**	9	0	**15**	9	6
40 000 $ – 49 999 $	**741**	386	355	**4**	3	1	**2**	1	1	**11**	3	8
50 000 $ et plus	**603**	360	243	**2**	1	1	**2**	1	1	**8**	5	3
Nombre total des salariés	**6 851**	**3 946**	**2 905**	**187**	**107**	**80**	**57**	**41**	**16**	**249**	**75**	**174**

Tableau 6.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Moins de 2 500 $	**2 165**	1 026	1 139	**13**	7	6	**32**	9	23	**125**	52	73
2 500 $ – 4 999 $	**3 910**	1 205	2 705	**37**	24	13	**77**	15	62	**299**	97	202
5 000 $ – 7 499 $	**5 336**	1 587	3 749	**30**	14	16	**96**	20	76	**348**	116	232
7 500 $ – 9 999 $	**9 147**	2 587	6 560	**66**	19	47	**185**	36	149	**676**	273	403
10 000 $ – 12 499 $	**10 543**	2 544	7 999	**86**	36	50	**236**	37	199	**910**	391	519
12 500 $ – 14 999 $	**7 967**	1 844	6 123	**66**	18	48	**176**	27	149	**655**	237	418
15 000 $ – 17 499 $	**6 491**	1 518	4 973	**56**	10	46	**199**	27	172	**529**	145	384
17 500 $ – 19 999 $	**6 962**	1 646	5 316	**91**	24	67	**236**	23	213	**624**	165	459
20 000 $ – 24 999 $	**7 868**	2 293	5 575	**89**	14	75	**213**	31	182	**663**	192	471
25 000 $ – 29 999 $	**12 563**	4 924	7 639	**108**	37	71	**143**	57	86	**564**	232	332
30 000 $ – 39 999 $	**1 353**	681	672	**6**	3	3	**25**	11	14	**45**	27	18
40 000 $ – 49 999 $	**120**	39	81	**0**	0	0	**1**	1	0	**5**	1	4
50 000 $ et plus	**56**	23	33	**0**	0	0	**1**	0	1	**2**	0	2
Nombre total des salariés	**74 481**	**21 917**	**52 564**	**648**	**206**	**442**	**1 620**	**294**	**1 326**	**5 445**	**1 928**	**3 517**

Tableau 6.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PLEIN** SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Moins de 10 000 $	**4 085**	3 317	768	**104**	69	35	**41**	29	12	**80**	63	17
10 000 $ – 14 999 $	**4 548**	2 385	2 163	**102**	58	44	**53**	32	21	**173**	84	89
15 000 $ – 17 499 $	**8 762**	2 912	5 850	**157**	66	91	**196**	53	143	**595**	233	362
17 500 $ – 19 999 $	**25 654**	5 989	19 665	**307**	78	229	**826**	158	668	**2 586**	762	1 824
20 000 $ – 22 499 $	**37 227**	8 333	28 894	**394**	98	296	**1 224**	204	1 020	**4 538**	1 108	3 430
22 500 $ – 24 999 $	**36 049**	9 458	26 591	**316**	93	223	**1 151**	239	912	**4 431**	1 076	3 355
25 000 $ – 27 499 $	**40 434**	13 614	26 820	**408**	178	230	**1 065**	335	730	**4 067**	1 045	3 022
27 500 $ – 29 999 $	**75 963**	43 649	32 314	**628**	385	243	**1 735**	988	747	**4 830**	1 936	2 894
30 000 $ – 34 999 $	**93 331**	58 065	35 266	**801**	584	217	**2 180**	1 402	778	**5 511**	2 632	2 879
35 000 $ – 39 999 $	**64 771**	47 863	16 908	**476**	376	100	**1 452**	1 078	374	**3 622**	2 328	1 294
40 000 $ – 49 999 $	**83 930**	69 229	14 701	**583**	516	67	**1 771**	1 425	346	**4 617**	3 420	1 197
50 000 $ – 69 999 $	**57 043**	47 638	9 405	**244**	220	24	**1 353**	1 173	180	**3 363**	2 603	760
70 000 $ et plus	**18 483**	17 105	1 378	**42**	40	2	**401**	378	23	**667**	590	77
Nombre total des salariés	**550 280**	**329 557**	**220 723**	**4 562**	**2 761**	**1 801**	**13 448**	**7 494**	**5 954**	**39 080**	**17 880**	**21 200**

Tableau 5.3 (suite)

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **TEMPORAIRE** SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Quart**	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Employés de bureau	4	**75**	23	52	**2**	0	2	**1**	1	0	**2**	0	2
	3	**212**	35	177	**1**	0	1	**4**	2	2	**4**	1	3
	2	**339**	89	250	**6**	0	6	**6**	3	3	**21**	6	15
	1	**977**	136	841	**6**	2	4	**7**	3	4	**146**	22	124
Employés du secteur de la vente	4	**9**	5	4	**2**	1	1	**0**	0	0	**0**	0	0
	3	**16**	6	10	**4**	1	3	**0**	0	0	**0**	0	0
	2	**30**	15	15	**3**	1	2	**0**	0	0	**1**	1	0
	1	**12**	8	4	**6**	4	2	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés du secteur des services	4	**7**	5	2	**1**	0	1	**0**	0	0	**0**	0	0
	3	**23**	10	13	**1**	0	1	**0**	0	0	**1**	1	0
	2	**4**	3	1	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
	1	**40**	13	27	**3**	0	3	**0**	0	0	**1**	0	1
Travailleurs qualifiés et artisans	4	**51**	43	8	**3**	2	1	**1**	1	0	**0**	0	0
	3	**25**	19	6	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
	2	**6**	4	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	1	**28**	23	5	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	4	**46**	45	1	**2**	2	0	**1**	1	0	**1**	1	0
	3	**64**	63	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	2	**145**	133	12	**2**	2	0	**1**	1	0	**5**	5	0
	1	**226**	216	10	**7**	6	1	**0**	0	0	**6**	4	2
Autres travailleurs manuels	4	**69**	64	5	**16**	12	4	**1**	1	0	**3**	3	0
	3	**93**	86	7	**11**	4	7	**3**	3	0	**2**	2	0
	2	**220**	210	10	**7**	4	3	**0**	0	0	**2**	2	0
	1	**1 479**	1 310	169	**66**	45	21	**12**	9	3	**0**	0	0
Nombre total des salariés		**6 851**	**3 951**	**2 900**	**187**	**106**	**81**	**57**	**41**	**16**	**249**	**75**	**174**

Tableau 5.3

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **TEMPORAIRE** SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Quart**	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	4	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	3	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	4	**31**	10	21	**2**	1	1	**0**	0	0	**0**	0	0
	3	**22**	10	12	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	0	1
	2	**41**	25	16	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	1	**46**	12	34	**1**	0	1	**0**	0	0	**1**	0	1
Professionnels	4	**22**	15	7	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	1	0
	3	**36**	18	18	**1**	0	1	**0**	0	0	**2**	2	0
	2	**991**	563	428	**4**	2	2	**4**	2	2	**14**	4	10
	1	**601**	302	299	**12**	6	6	**3**	3	0	**12**	8	4
Semi-professionnels et techniciens	4	**30**	19	11	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
	3	**19**	10	9	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	2	**72**	28	44	**3**	2	1	**0**	0	0	**0**	0	0
	1	**701**	342	359	**14**	8	6	**8**	7	1	**22**	11	11
Surveillants	4	**12**	8	4	**1**	1	0	**0**	0	0	**1**	1	0
	3	**3**	1	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	2	**5**	3	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	1	**4**	2	2	**0**	0	0	**1**	0	1	**0**	0	0
Contremaîtres	4	**5**	5	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	3	**4**	4	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	2	**5**	5	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	1	**5**	5	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0

Tableau 5.2 (suite)

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Quart**	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Employés de bureau	4	**1 361**	187	1 174	**9**	0	9	**11**	2	9	**123**	23	100
	3	**12 326**	2 523	9 803	**94**	18	76	**176**	51	125	**862**	216	646
	2	**23 268**	3 274	19 994	**192**	26	166	**667**	57	610	**1 908**	408	1 500
	1	**17 045**	1 917	15 128	**132**	11	121	**554**	58	496	**1 246**	281	965
Employés du secteur de la vente	4	**533**	88	445	**2**	0	2	**6**	1	5	**24**	7	17
	3	**337**	50	287	**7**	1	6	**1**	1	0	**26**	8	18
	2	**571**	64	507	**9**	1	8	**6**	1	5	**32**	5	27
	1	**317**	97	220	**6**	3	3	**3**	1	2	**44**	18	26
Employés du secteur des services	4	**230**	117	113	**1**	1	0	**2**	1	1	**14**	4	10
	3	**689**	532	157	**2**	1	1	**6**	5	1	**29**	15	14
	2	**437**	243	194	**4**	2	2	**4**	3	1	**48**	35	13
	1	**346**	164	182	**2**	1	1	**1**	0	1	**20**	12	8
Travailleurs qualifiés et artisans	4	**240**	219	21	**4**	4	0	**4**	4	0	**15**	14	1
	3	**517**	475	42	**14**	13	1	**7**	7	0	**26**	22	4
	2	**223**	188	35	**8**	8	0	**2**	1	1	**6**	6	0
	1	**251**	214	37	**12**	12	0	**7**	6	1	**14**	14	0
Travailleurs manuels spécialisés	4	**1 163**	1 037	126	**8**	7	1	**8**	8	0	**49**	48	1
	3	**831**	739	92	**3**	3	0	**4**	4	0	**37**	36	1
	2	**1 556**	1 356	200	**11**	9	2	**11**	10	1	**69**	64	5
	1	**1 493**	1 283	210	**9**	7	2	**11**	11	0	**45**	42	3
Autres travailleurs manuels	4	**672**	618	54	**7**	5	2	**8**	6	2	**25**	24	1
	3	**1 334**	1 254	80	**12**	12	0	**10**	9	1	**129**	126	3
	2	**2 289**	2 121	168	**37**	33	4	**14**	13	1	**374**	364	10
	1	**1 670**	1 530	140	**14**	13	1	**9**	8	1	**75**	74	1
Nombre total des salariés		**74 485**	**21 915**	**52 570**	**647**	**205**	**442**	**1 622**	**296**	**1 326**	**5 445**	**1 928**	**3 517**

Tableau 5.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Quart**	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	4	**4**	3	1	**0**	0	0	**1**	0	1	**0**	0	0
	3	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	1	**1**	1	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	4	**78**	19	59	**1**	0	1	**0**	0	0	**4**	4	0
	3	**362**	67	295	**1**	0	1	**11**	5	6	**14**	3	11
	2	**1 365**	176	1 189	**28**	4	24	**22**	2	20	**73**	9	64
	1	**315**	43	272	**2**	1	1	**14**	1	13	**14**	7	7
Professionnels	4	**79**	13	66	**1**	0	1	**1**	0	1	**3**	1	2
	3	**56**	7	49	**0**	0	0	**3**	1	2	**6**	1	5
	2	**233**	29	204	**0**	0	0	**4**	1	3	**6**	1	5
	1	**181**	45	136	**0**	0	0	**2**	1	1	**5**	0	5
Semi-professionnels et techniciens	4	**186**	117	69	**2**	1	1	**6**	5	1	**2**	1	1
	3	**237**	158	79	**1**	1	0	**2**	2	0	**4**	2	2
	2	**386**	265	121	**0**	0	0	**3**	2	1	**3**	2	1
	1	**663**	474	189	**6**	5	1	**3**	3	0	**18**	14	4
Surveillants	4	**58**	14	44	**0**	0	0	**1**	0	1	**4**	1	3
	3	**103**	14	89	**0**	0	0	**3**	0	3	**8**	2	6
	2	**184**	18	166	**1**	0	1	**7**	0	7	**21**	2	19
	1	**127**	28	99	**1**	0	1	**1**	0	1	**8**	1	7
Contremaîtres	4	**39**	32	7	**1**	1	0	**2**	1	1	**3**	3	0
	3	**80**	62	18	**3**	1	2	**2**	2	0	**8**	7	1
	2	**30**	25	5	**0**	0	0	**1**	1	0	**1**	1	0
	1	**19**	15	4	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0

Tableau 5.1 (suite)

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PLEIN** SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Quart**	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Employés de bureau	4	**3 533**	1 388	2 145	**21**	8	13	**54**	33	21	**209**	84	125
	3	**27 879**	9 203	18 676	**161**	60	101	**671**	267	404	**2 482**	692	1 790
	2	**107 008**	32 493	74 515	**775**	214	561	**2 780**	764	2 016	**10 863**	2 445	8 418
	1	**46 456**	5 197	41 259	**611**	87	524	**1 891**	249	1 642	**5 766**	1 235	4 531
Employés du secteur de la vente	4	**1 203**	905	298	**11**	7	4	**18**	16	2	**37**	27	10
	3	**2 016**	1 385	631	**14**	11	3	**26**	22	4	**70**	45	25
	2	**6 218**	2 718	3 500	**36**	11	25	**102**	45	57	**259**	97	162
	1	**4 207**	1 694	2 513	**42**	10	32	**39**	20	19	**169**	74	95
Employés du secteur des services	4	**2 425**	1 470	955	**16**	12	4	**42**	29	13	**107**	82	25
	3	**5 897**	1 958	3 939	**24**	17	7	**88**	43	45	**222**	132	90
	2	**3 823**	1 768	2 055	**36**	15	21	**47**	31	16	**203**	100	103
	1	**2 482**	1 113	1 369	**32**	18	14	**28**	18	10	**158**	83	75
Travailleurs qualifiés et artisans	4	**8 459**	8 363	96	**42**	41	1	**138**	137	1	**250**	248	2
	3	**28 948**	28 567	381	**201**	200	1	**601**	592	9	**1 331**	1 303	28
	2	**14 145**	13 650	495	**118**	108	10	**308**	304	4	**815**	783	32
	1	**10 356**	10 046	310	**126**	118	8	**276**	272	4	**601**	582	19
Travailleurs manuels spécialisés	4	**11 045**	10 768	277	**155**	153	2	**263**	258	5	**324**	316	8
	3	**21 041**	20 645	396	**211**	207	4	**305**	302	3	**478**	460	18
	2	**21 395**	20 661	734	**277**	262	15	**359**	354	5	**571**	557	14
	1	**6 748**	6 190	558	**103**	89	14	**151**	144	7	**154**	140	14
Autres travailleurs manuels	4	**3 868**	3 801	67	**45**	44	1	**65**	63	2	**103**	100	3
	3	**9 121**	8 720	401	**157**	142	15	**198**	190	8	**332**	316	16
	2	**7 983**	7 230	753	**176**	153	23	**194**	180	14	**373**	325	48
	1	**5 725**	5 142	583	**141**	114	27	**135**	130	5	**239**	193	46
Nombre total des salariés		**550 087**	**329 396**	**220 691**	**4 553**	**2 753**	**1 800**	**13 440**	**7 489**	**5 951**	**39 074**	**17 874**	**21 200**

Tableau 5.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PLEIN** SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Quart	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	4	**692**	661	31	**1**	1	0	**8**	7	1	**16**	15	1
	3	**320**	303	17	**0**	0	0	**1**	1	0	**13**	11	2
	2	**799**	746	53	**2**	2	0	**20**	20	0	**25**	22	3
	1	**3 600**	3 285	315	**7**	7	0	**108**	105	3	**111**	101	10
Cadres intermédiaires et autres cadres	4	**2 560**	2 336	224	**8**	7	1	**76**	66	10	**99**	82	17
	3	**7 623**	6 527	1 096	**24**	19	5	**217**	179	38	**299**	244	55
	2	**31 744**	23 623	8 121	**117**	91	26	**848**	664	184	**1 622**	1 095	527
	1	**40 534**	18 294	22 240	**210**	75	135	**1 247**	632	615	**3 093**	1 259	1 834
Professionnels	4	**957**	824	133	**3**	3	0	**13**	11	2	**84**	70	14
	3	**4 200**	3 506	694	**9**	7	2	**72**	68	4	**446**	389	57
	2	**10 474**	7 820	2 654	**29**	22	7	**211**	164	47	**1 394**	1 055	339
	1	**19 436**	8 682	10 754	**132**	49	83	**496**	237	259	**2 668**	1 431	1 237
Semi-professionnels et techniciens	4	**1 987**	1 840	147	**7**	7	0	**21**	19	2	**49**	44	5
	3	**6 396**	5 800	596	**20**	20	0	**118**	108	10	**188**	161	27
	2	**12 704**	10 735	1 969	**56**	49	7	**192**	161	31	**435**	353	82
	1	**9 935**	7 267	2 668	**75**	56	19	**136**	111	25	**385**	267	118
Surveillants	4	**1 289**	890	399	**7**	5	2	**24**	18	6	**78**	47	31
	3	**6 490**	4 266	2 224	**39**	26	13	**145**	97	48	**430**	243	187
	2	**6 614**	1 793	4 821	**49**	17	32	**243**	47	196	**748**	151	597
	1	**5 011**	871	4 140	**36**	1	35	**170**	19	151	**442**	99	343
Contremaîtres	4	**2 513**	2 467	46	**22**	21	1	**47**	46	1	**49**	48	1
	3	**5 080**	4 965	115	**41**	41	0	**98**	98	0	**99**	95	4
	2	**5 212**	5 052	160	**75**	74	1	**111**	110	1	**135**	129	6
	1	**1 936**	1 768	168	**53**	52	1	**39**	38	1	**50**	44	6

Tableau 4.7

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES **AUTRES SECTEURS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**710**	644	66	**1**	1	0	**11**	11	0	**21**	20	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	**5 186**	4 294	892	**25**	22	3	**125**	110	15	**121**	96	25
Professionnels	**4 857**	3 714	1 143	**33**	24	9	**78**	60	18	**444**	374	70
Semi-professionnels et techniciens	**3 327**	2 603	724	**35**	30	5	**88**	78	10	**156**	110	46
Surveillants	**1 087**	605	482	**6**	2	4	**18**	12	6	**33**	15	18
Contremaîtres	**2 486**	2 448	38	**28**	27	1	**67**	66	1	**15**	15	0
Employés de bureau	**6 565**	1 146	5 419	**88**	14	74	**178**	63	115	**332**	69	263
Employés du secteur de la vente	**645**	546	99	**4**	2	2	**19**	17	2	**21**	14	7
Employés du secteur des services	**1 604**	1 137	467	**25**	11	14	**28**	24	4	**104**	52	52
Travailleurs qualifiés et artisans	**3 255**	3 218	37	**40**	38	2	**147**	147	0	**51**	50	1
Travailleurs manuels spécialisés	**4 777**	4 679	98	**137**	132	5	**173**	171	2	**77**	77	0
Autres travailleurs manuels	**7 106**	6 272	834	**198**	155	43	**227**	209	18	**283**	240	43
Nombre total des salariés	**41 605**	**31 306**	**10 299**	**620**	**458**	**162**	**1 159**	**968**	**191**	**1 658**	**1 132**	**526**

Tableau 4.6

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES COMMUNICATIONS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**1 382**	1 252	130	**4**	4	0	**14**	13	1	**20**	17	3
Cadres intermédiaires et autres cadres	**26 084**	16 440	9 644	**141**	82	59	**358**	247	111	**1 148**	704	444
Professionnels	**9 894**	7 195	2 699	**57**	33	24	**146**	115	31	**1 106**	866	240
Semi-professionnels et techniciens	**15 532**	12 317	3 215	**60**	46	14	**191**	166	25	**471**	390	81
Surveillants	**5 171**	3 447	1 724	**43**	29	14	**80**	67	13	**231**	168	63
Contremaîtres	**2 793**	2 617	176	**12**	12	0	**30**	29	1	**87**	79	8
Employés de bureau	**77 076**	29 052	48 024	**580**	190	390	**1 299**	569	730	**4 740**	1 394	3 346
Employés du secteur de la vente	**6 317**	2 747	3 570	**44**	12	32	**66**	34	32	**229**	99	130
Employés du secteur des services	**260**	139	121	**0**	0	0	**4**	2	2	**12**	8	4
Travailleurs qualifiés et artisans	**27 747**	26 864	883	**198**	185	13	**505**	494	11	**1 173**	1 118	55
Travailleurs manuels spécialisés	**8 206**	7 473	733	**54**	50	4	**100**	97	3	**418**	397	21
Autres travailleurs manuels	**2 525**	2 254	271	**29**	26	3	**45**	42	3	**145**	135	10
Nombre total des salariés	**182 987**	**111 797**	**71 190**	**1 222**	**669**	**553**	**2 838**	**1 875**	**963**	**9 780**	**5 375**	**4 405**

Tableau 4.5

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR DES TRANSPORTS** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**1 537**	1 443	94	**4**	4	0	**23**	22	1	**35**	29	6
Cadres intermédiaires et autres cadres	**9 744**	8 400	1 344	**35**	30	5	**158**	141	17	**274**	231	43
Professionnels	**3 459**	2 640	819	**11**	6	5	**48**	42	6	**355**	245	110
Semi-professionnels et techniciens	**11 165**	10 267	898	**55**	52	3	**149**	137	12	**298**	249	49
Surveillants	**3 621**	2 533	1 088	**20**	13	7	**63**	47	16	**111**	72	39
Contremaîtres	**9 390**	9 117	273	**150**	148	2	**195**	194	1	**228**	219	9
Employés de bureau	**24 629**	10 142	14 487	**204**	81	123	**493**	272	221	**1 560**	554	1 006
Employés du secteur de la vente	**6 296**	3 195	3 101	**53**	24	29	**90**	49	41	**255**	115	140
Employés du secteur des services	**12 357**	4 693	7 664	**76**	44	32	**157**	82	75	**541**	314	227
Travailleurs qualifiés et artisans	**30 682**	30 345	337	**247**	242	5	**663**	657	6	**1 746**	1 724	22
Travailleurs manuels spécialisés	**47 103**	45 986	1 117	**553**	527	26	**800**	785	15	**1 015**	988	27
Autres travailleurs manuels	**16 820**	16 162	658	**287**	268	19	**298**	293	5	**597**	547	50
Nombre total des salariés	**176 803**	**144 923**	**31 880**	**1 695**	**1 439**	**256**	**3 137**	**2 721**	**416**	**7 015**	**5 287**	**1 728**

Tableau 4.4

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE **SECTEUR BANCAIRE** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**1 782**	1 656	126	**1**	1	0	**89**	87	2	**89**	83	6
Cadres intermédiaires et autres cadres	**41 447**	21 646	19 801	**158**	58	100	**1 747**	1 043	704	**3 570**	1 649	1 921
Professionnels	**16 857**	7 283	9 574	**72**	18	54	**520**	263	257	**2 687**	1 460	1 227
Semi-professionnels et techniciens	**998**	455	543	**8**	4	4	**39**	18	21	**132**	76	56
Surveillants	**9 525**	1 235	8 290	**62**	5	57	**421**	55	366	**1 323**	285	1 038
Contremaîtres	**72**	70	2	**1**	1	0	**3**	3	0	**3**	3	0
Employés de bureau	**76 606**	7 941	68 665	**696**	84	612	**3 426**	409	3 017	**12 688**	2 439	10 249
Employés du secteur de la vente	**386**	214	172	**2**	1	1	**10**	3	7	**30**	15	15
Employés du secteur des services	**406**	340	66	**7**	7	0	**16**	13	3	**33**	23	10
Travailleurs qualifiés et artisans	**224**	199	25	**2**	2	0	**8**	7	1	**27**	24	3
Travailleurs manuels spécialisés	**143**	126	17	**2**	2	0	**5**	5	0	**17**	11	6
Autres travailleurs manuels	**246**	205	41	**5**	4	1	**22**	19	3	**22**	12	10
Nombre total des salariés	**148 692**	**41 370**	**107 322**	**1 016**	**187**	**829**	**6 306**	**1 925**	**4 381**	**20 621**	**6 080**	**14 541**

Tableau 4.3

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **TEMPORAIRE** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**140**	57	83	**3**	1	2	**0**	0	0	**2**	0	2
Professionnels	**1 650**	898	752	**17**	8	9	**7**	5	2	**29**	15	14
Semi-professionnels et techniciens	**822**	399	423	**17**	10	7	**9**	8	1	**22**	11	11
Surveillants	**24**	14	10	**1**	1	0	**1**	0	1	**1**	1	0
Contremaîtres	**19**	19	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**1 603**	283	1 320	**15**	2	13	**18**	9	9	**173**	29	144
Employés du secteur de la vente	**67**	34	33	**15**	7	8	**0**	0	0	**1**	1	0
Employés du secteur des services	**74**	31	43	**5**	0	5	**1**	1	0	**2**	1	1
Travailleurs qualifiés et artisans	**110**	89	21	**3**	2	1	**3**	3	0	**0**	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	**481**	457	24	**11**	10	1	**2**	2	0	**12**	10	2
Autres travailleurs manuels	**1 861**	1 670	191	**100**	65	35	**16**	13	3	**7**	7	0
Nombre total des salariés	**6 851**	**3 951**	**2 900**	**187**	**106**	**81**	**57**	**41**	**16**	**249**	**75**	**174**

Tableau 4.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**5**	4	1	**0**	0	0	**1**	0	1	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**2 120**	305	1 815	**32**	5	27	**47**	8	39	**105**	23	82
Professionnels	**549**	94	455	**1**	0	1	**10**	3	7	**20**	3	17
Semi-professionnels et techniciens	**1 472**	1 014	458	**9**	7	2	**14**	12	2	**27**	19	8
Surveillants	**472**	74	398	**2**	0	2	**12**	0	12	**41**	6	35
Contremaîtres	**168**	134	34	**4**	2	2	**6**	5	1	**12**	11	1
Employés de bureau	**54 000**	7 901	46 099	**427**	55	372	**1 408**	168	1 240	**4 139**	928	3 211
Employés du secteur de la vente	**1 758**	299	1 459	**24**	5	19	**16**	4	12	**126**	38	88
Employés du secteur des services	**1 702**	1 056	646	**9**	5	4	**13**	9	4	**111**	66	45
Travailleurs qualifiés et artisans	**1 231**	1 096	135	**38**	37	1	**20**	18	2	**61**	56	5
Travailleurs manuels spécialisés	**5 043**	4 415	628	**31**	26	5	**34**	33	1	**200**	190	10
Autres travailleurs manuels	**5 965**	5 523	442	**70**	63	7	**41**	36	5	**603**	588	15
Nombre total des salariés	**74 485**	**21 915**	**52 570**	**647**	**205**	**442**	**1 622**	**296**	**1 326**	**5 445**	**1 928**	**3 517**

Tableau 4.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PLEIN** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**5 411**	4 995	416	**10**	10	0	**137**	133	4	**165**	149	16
Cadres intermédiaires et autres cadres	**82 461**	50 780	31 681	**359**	192	167	**2 388**	1 541	847	**5 113**	2 680	2 433
Professionnels	**35 067**	20 832	14 235	**173**	81	92	**792**	480	312	**4 592**	2 945	1 647
Semi-professionnels et techniciens	**31 022**	25 642	5 380	**158**	132	26	**467**	399	68	**1 057**	825	232
Surveillants	**19 404**	7 820	11 584	**131**	49	82	**582**	181	401	**1 698**	540	1 158
Contremaîtres	**14 741**	14 252	489	**191**	188	3	**295**	292	3	**333**	316	17
Employés de bureau	**184 876**	48 281	136 595	**1 568**	369	1 199	**5 396**	1 313	4 083	**19 320**	4 456	14 864
Employés du secteur de la vente	**13 644**	6 702	6 942	**103**	39	64	**185**	103	82	**535**	243	292
Employés du secteur des services	**14 627**	6 309	8 318	**108**	62	46	**205**	121	84	**690**	397	293
Travailleurs qualifiés et artisans	**61 908**	60 626	1 282	**487**	467	20	**1 323**	1 305	18	**2 997**	2 916	81
Travailleurs manuels spécialisés	**60 229**	58 264	1 965	**746**	711	35	**1 078**	1 058	20	**1 527**	1 473	54
Autres travailleurs manuels	**26 697**	24 893	1 804	**519**	453	66	**592**	563	29	**1 047**	934	113
Nombre total des salariés	**550 087**	**329 396**	**220 691**	**4 553**	**2 753**	**1 800**	**13 440**	**7 489**	**5 951**	**39 074**	**17 874**	**21 200**

Tableau 3.4 (suite)

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LES **AUTRES SECTEURS** SELON LE SEXE ET LE SOUS-SECTEUR

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Branche d'activité	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Gestion de travaux de construction	**230**	161	69	**1**	1	0	**7**	7	0	**10**	6	4
Autres services relatifs à la construction	**276**	152	124	**1**	1	0	**10**	4	6	**27**	15	12
Industrie des silos à grain	**9 867**	8 120	1 747	**102**	81	21	**203**	171	32	**279**	201	78
Produits agricoles, commerce de gros	**445**	198	247	**5**	2	3	**9**	3	6	**23**	11	12
Sociétés de financement des entreprises	**2 414**	1 238	1 176	**15**	4	11	**38**	23	15	**106**	49	57
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	**4 686**	3 621	1 065	**42**	29	13	**190**	152	38	**328**	287	41
Autres services aux entreprises	**4 733**	3 188	1 545	**34**	13	21	**56**	40	16	**279**	171	108
Affaires étrangères et aide internationale	**396**	179	217	**2**	0	2	**2**	1	1	**43**	27	16
Gestion des ressources humaines	**1 528**	878	650	**32**	12	20	**14**	10	4	**27**	16	11
Gestion des services économiques	**2 782**	1 228	1 554	**37**	15	22	**71**	30	41	**159**	66	93
Musées et archives	**1 205**	602	603	**17**	11	6	**22**	15	7	**26**	13	13
Théâtres et autres spectacles	**571**	349	222	**2**	1	1	**8**	6	2	**17**	11	6
Associations commerciales	**151**	53	98	**0**	0	0	**1**	0	1	**12**	2	10
Autres employeurs assujettis à la Loi	**44 644**	**33 161**	**11 483**	**656**	**474**	**182**	**1 199**	**989**	**210**	**1 751**	**1 186**	**565**

Tableau 3.4

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LES **AUTRES SECTEURS** SELON LE SEXE ET LE SOUS-SECTEUR

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Branche d'activité	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Mines de métaux	**5 535**	5 076	459	**247**	225	22	**144**	135	9	**84**	76	8
Mines de charbon	**2 858**	2 795	63	**6**	6	0	**241**	239	2	**11**	10	1
Industries du pétrole brut et du gaz naturel	**210**	197	13	**8**	8	0	**2**	2	0	**12**	12	0
Industrie de la transformation du poisson	**265**	137	128	**17**	9	8	**11**	3	8	**8**	5	3
Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux	**4 116**	3 126	990	**55**	36	19	**105**	91	14	**197**	133	64
Industrie des huiles végétales	**451**	371	80	**4**	3	1	**6**	6	0	**14**	8	6
Industries de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement de produits en métal	**733**	513	220	**26**	14	12	**37**	33	4	**41**	29	12
Industrie de la construction et de la réparation des navires	**183**	166	17	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Industries des produits chimiques d'usage industriel	**768**	619	149	**3**	3	0	**12**	9	3	**38**	30	8
Industries du matériel scientifique et professionnel	**241**	194	47	**0**	0	0	**10**	9	1	**10**	8	2

Tableau 3.3

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE **SECTEUR DES TRANSPORTS** SELON LE SEXE ET LE SOUS-SECTEUR

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Branche d'activité	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Transport aérien	**51 949**	32 285	19 664	**355**	212	143	**716**	501	215	**2 872**	1 792	1 080
Services relatifs au transport aérien	**4 217**	2 945	1 272	**10**	7	3	**53**	42	11	**340**	246	94
Transport et services ferroviaires	**61 717**	56 325	5 392	**629**	587	42	**1 268**	1 180	88	**2 209**	1 914	295
Transport par eau	**10 244**	8 956	1 288	**189**	140	49	**145**	137	8	**395**	342	53
Services relatifs au transport par eau	**10 292**	9 539	753	**190**	177	13	**187**	173	14	**250**	197	53
Camionnage	**38 919**	33 301	5 618	**378**	331	47	**500**	430	70	**942**	719	223
Transport en commun	**7 218**	5 884	1 334	**98**	83	15	**238**	215	23	**252**	202	50
Autres services relatifs aux transports	**224**	139	85	**0**	0	0	**2**	2	0	**17**	9	8
Transport par pipelines	**3 551**	2 862	689	**50**	36	14	**109**	96	13	**220**	138	82
Secteur des transports	**188 331**	**152 236**	**36 095**	**1 899**	**1 573**	**326**	**3 218**	**2 776**	**442**	**7 497**	**5 559**	**1 938**

Tableau 3.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE **SECTEUR DES COMMUNICATIONS** SELON LE SEXE ET LE SOUS-SECTEUR

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Branche d'activité	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Diffusion des télécommunications	**35 734**	22 591	13 143	**332**	177	155	**453**	350	103	**1 321**	775	546
Transmission des télécommunications	**97 393**	51 180	46 213	**576**	282	294	**1 631**	909	722	**6 065**	2 893	3 172
Autres industries des télécommunications	**447**	214	233	**4**	2	2	**3**	2	1	**30**	11	19
Services postaux et services de messagers	**79 918**	51 526	28 392	**639**	357	282	**1 087**	780	307	**4 376**	2 815	1 561
Secteur des communications	**213 492**	**125 511**	**87 981**	**1 551**	**818**	**733**	**3 174**	**2 041**	**1 133**	**11 792**	**6 494**	**5 298**

Tableau 3.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE **SECTEUR BANCAIRE** SELON LE SEXE ET LE SOUS-SECTEUR

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Branche d'activité	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Banque centrale	**2 298**	1 110	1 188	**21**	12	9	**51**	32	19	**143**	71	72
Banques à charte	**182 658**	43 244	139 414	**1 260**	187	1 073	**7 477**	1 988	5 489	**23 585**	6 567	17 018
Secteur bancaire	**184 956**	**44 354**	**140 602**	**1 281**	**199**	**1 082**	**7 528**	**2 020**	**5 508**	**23 728**	**6 638**	**17 090**

Tableau 2.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA **RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT** (RMR)

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Région métropolitaine de recensement	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Calgary	**22 181**	11 844	10 337	**138**	54	84	**678**	275	403	**1 269**	553	716
Edmonton	**19 181**	10 553	8 628	**140**	71	69	**493**	245	248	**823**	356	467
Halifax	**8 505**	4 630	3 875	**43**	21	22	**236**	96	140	**209**	98	111
Montréal	**94 364**	54 451	39 913	**355**	212	143	**1 559**	933	626	**3 688**	1 876	1 812
Regina	**4 252**	2 220	2 032	**54**	27	27	**155**	68	87	**86**	27	59
Toronto	**138 583**	71 097	67 483	**819**	382	437	**3 558**	1 642	1 916	**25 203**	10 409	14 794
Vancouver	**51 802**	29 038	22 764	**360**	184	176	**1 157**	626	531	**6 004**	2 520	3 484
Winnipeg	**23 024**	14 969	8 055	**330**	197	133	**601**	339	262	**875**	511	364
Régions métropolitaines de recensement	**361 892**	**198 802**	**163 087**	**2 239**	**1 148**	**1 091**	**8 437**	**4 224**	**4 213**	**38 157**	**16 350**	**21 807**

Tableau 2.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA **PROVINCE**

Province et territoire	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Ontario	**255 630**	134 954	120 676	**2 050**	1 100	950	**6 872**	3 263	3 609	**28 533**	12 157	16 376
Québec	**129 097**	73 897	55 200	**660**	362	298	**1 986**	1 184	802	**4 244**	2 134	2 110
Nouvelle-Écosse	**20 652**	12 507	8 145	**95**	53	42	**652**	407	245	**369**	167	202
Nouveau-Brunswick	**13 523**	8 569	4 954	**63**	28	35	**397**	225	172	**134**	74	60
Manitoba	**32 171**	21 686	10 485	**613**	410	203	**883**	530	353	**1 091**	675	416
Colombie-Britannique	**77 321**	43 093	34 228	**693**	395	298	**1 812**	942	870	**6 720**	2 884	3 836
Île-du-Prince-Édouard	**1 691**	1 029	662	**7**	3	4	**39**	13	26	**10**	6	4
Saskatchewan	**17 718**	11 110	6 608	**307**	225	82	**483**	253	230	**244**	114	130
Alberta	**56 996**	31 354	25 642	**434**	218	216	**1 555**	730	825	**2 485**	1 125	1 360
Terre-Neuve	**7 943**	4 608	3 335	**60**	27	33	**131**	69	62	**55**	20	35
Yukon	**618**	393	225	**31**	14	17	**31**	19	12	**15**	9	6
Territoires du Nord-Ouest	**983**	717	266	**168**	99	69	**18**	12	6	**30**	25	5
Canada	**631 423**	**355 262**	**276 161**	**5 387**	**3 064**	**2 323**	**15 119**	**7 826**	**7 293**	**44 768**	**19 877**	**24 891**

*Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux.

Tableau 1.1

EMPLOYEURS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET L'EMPLACEMENT DU SIÈGE SOCIAL

Province et territoire	Secteur bancaire	Secteur des transports	Secteur des communications	Autres secteurs assujettis à la Loi	Tous les secteurs
Ontario	13	65	45	27	150
Québec	8	49	14	5	76
Nouvelle-Écosse	0	3	3	1	7
Nouveau-Brunswick	0	8	3	0	11
Manitoba	0	13	4	13	30
Colombie-Britannique	1	17	5	5	28
Île-du-Prince-Édouard	0	3	1	0	4
Saskatchewan	0	3	7	4	14
Alberta	1	20	8	2	31
Terre-Neuve	0	5	1	0	6
Yukon	0	2	1	0	3
Territoires du Nord-Ouest	0	1	0	0	1
Canada	**23**	**189**	**92**	**57**	**361**

VI – PROMOTIONS DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

A – Selon la catégorie d'emploi

- À temps plein 9.1 B–49
- À temps partiel 9.2 B–50
- Emploi temporaire 9.3 B–51

B – Selon le secteur industriel pour les emplois à temps plein

- Banques 9.4 B–52
- Transports 9.5 B–53
- Communications 9.6 B–54
- Autres secteurs 9.7 B–55

IV – RECRUTEMENTS DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

A – Selon la catégorie d'emploi

- À temps plein 7.1 B–35
- À temps partiel 7.2 B–36
- Emploi temporaire 7.3 B–37

B – Selon le secteur industriel pour les emplois à temps plein

- Banques 7.4 B–38
- Transports 7.5 B–39
- Communications 7.6 B–40
- Autres secteurs 7.7 B–41

V – CESSATIONS DE FONCTIONS DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

A – Selon la catégorie d'emploi

- À temps plein 8.1 B–42
- À temps partiel 8.2 B–43
- Emploi temporaire 8.3 B–44

B – Selon le secteur industriel pour les emplois à temps plein

- Banques 8.4 B–45
- Transports 8.5 B–46
- Communications 8.6 B–47
- Autres secteurs 8.7 B–48

D – Selon la catégorie professionnelle et le secteur industriel pour les emplois à temps plein

- Banques 4.4 B–18
- Transports 4.5 B–19
- Communications 4.6 B–20
- Autres secteurs 4.7 B–21

E – Selon la catégorie professionnelle, la catégorie d'emploi et le quart salarial

- À temps plein 5.1 B–22
- À temps partiel 5.2 B–24
- Emploi temporaire 5.3 B–26

III – MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION ET LE SEXE

A – Selon la catégorie d'emploi

- À temps plein 6.1 B–28
- À temps partiel 6.2 B–29
- Emploi temporaire 6.3 B–30

B – Selon le secteur industriel pour les emplois à temps plein

- Banques 6.4 B–31
- Transports 6.5 B–32
- Communications 6.6 B–33
- Autres secteurs 6.7 B–34

LISTE DES TABLEAUX

	TABLEAU	PAGE
I – EMPLOYEURS		
Selon le secteur industriel et l'emplacement du siège social	1.1	B–7
II – MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI		
A – Selon le secteur géographique		
• Selon la province	2.1	B–8
• Selon la région métropolitaine de recensement	2.2	B–9
B – Selon le secteur industriel et le sous-secteur		
• Banques	3.1	B–10
• Communications	3.2	B–11
• Transports	3.3	B–12
• Autres	3.4	B–13
C – Selon la catégorie professionnelle et la catégorie d'emploi		
• À temps plein	4.1	B–15
• À temps partiel	4.2	B–16
• Emploi temporaire	4.3	B–17

ANNEXE B:

RÉSUMÉ DES DONNÉES

Aux termes de l'article 9 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Ministre est tenu de déposer devant le Parlement une analyse et un résumé des rapports présentés chaque année par les employeurs en vertu de la Loi. Les tableaux qui suivent constituent le regroupement des données contenues dans les rapports des employeurs. Le résumé, que l'on présente sous forme de tableaux est fondé sur les données rapportées par les employeurs pour 1990. C'est la quatrième année consécutive que l'on prépare une analyse et un résumé des rapports présentés conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi par les employeurs régis par le gouvernement fédéral. Toutefois, c'est la première année qu'analyse et consolidation apparaissent dans le même volume. Cette annexe remplace le volume de tableaux qui accompagnait le rapport principal par le passé.

En raison des ajouts et des corrections apportés aux séries de rapports présentés pour 1987, 1988 et 1989 par les employeurs en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi,[1] ainsi que des changements plus récents dans les méthodes de collecte de données utilisées par les employeurs, il peut arriver que les données contenues dans cette annexe ne soient pas tout à fait comparables à celles publiées dans les résumés de 1987, 1988 et 1989. Par exemple, certaines professions ont été reclassifiées et les résultats des enquêtes d'auto-identification ont modifié le nombre de personnes qui se déclarent membres des groupes désignés.[2] En outre, la liste des employeurs inclus dans le présent résumé est légèrement différente de celles des dernières années.[3]

La présente annexe comprend neuf séries de tableaux. En règle générale, les séries de tableaux séparent les renseignements pertinents en sept tableaux. Les tableaux un à trois présentent l'information par catégorie de salariés (permanents à temps plein, permanents à temps partiel et temporaires); les tableaux quatre à sept présentent l'information pour les employés à temps plein par branche d'activité (secteur bancaire, secteur des transports, secteur des communications et autres secteurs). Le tableau de la série un présente la répartition régionale et sectorielle des employeurs inclus dans le résumé. Les tableaux des séries deux et trois présentent, par région et par secteur, des données sur les groupes désignés. Les séries quatre et cinq résument la situation des membres de ces groupes selon la catégorie professionnelle. La série six présente l'information salariale sur les groupes désignés; les données figurant dans ces tableaux servent à calculer les salaires moyens retrouvés dans le premier volume du Rapport du ministre au Parlement. Les séries sept, huit et neuf présentent l'information concernant les recrutements, les cessations de fonctions et les promotions, respectivement, pour chacun des groupes désignés.

---

1 Pour un résumé des changements les plus importants, voir la fiche de renseignements publiée en mai 1989, intitulée « Mise à jour: membres des minorités visibles ».

2 Voir les notes sur les données à l'Annexe A.

3 Voir le chapitre 4 pour une liste complète des employeurs inclus dans le résumé.

groupes désignés, les changements survenus dans la liste des employeurs assujettis à la Loi et l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions. Dans l'analyse de cette année, nous avons cherché à énoncer en détail les causes de changements d'une année à l'autre dans la représentation déclarée des groupes désignés. Cette démarche visait à isoler l'effet indépendant des recrutements et des cessations d'emploi.

L'effet indépendant des recrutements et des cessations de fonctions a été isolé en évaluant le taux de croissance de l'effectif et de chacun des groupes désignés. Lorsque le taux de croissance du groupe est supérieur au taux estimé pour l'effectif visé par la Loi, l'effet indépendant des recrutements et des cessations de fonctions est d'accroître la représentation du groupe. Étant donné que cet effet n'est qu'un des éléments contribuant aux changements que l'on observe dans les taux de représentation déclarés, il est tout à fait possible qu'une année la représentation pour un groupe s'accroisse malgré un taux de croissance plus faible découlant des recrutements et des cessations de fonctions. Cela peut se produire lorsque des employeurs effectuent de nouvelles enquêtes visant à l'auto-identification du personnel et obtiennent un nombre accru de réponses. Dans ces cas-là, nous sommes d'avis qu'il faut faire la distinction entre les changements qui ont eu lieu dans la représentation déclarée d'un groupe désigné découlant des activités de recrutement et de cessation de fonctions et ceux découlant d'une auto-identification accrue.

variés[7]. Étant donné que ce groupe n'est pas aussi homogène que les trois autres, les résultats des rapports sont plus difficiles à interpréter.

Le regroupement des employeurs en grandes branches d'activité permet d'établir des comparaisons, dans les analyses, entre les données déjà recueillies par Statistique Canada et les données sur les branches d'activité fournies dans les rapports présentés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans certains cas (comme dans celui du secteur bancaire), toute la branche d'activité est sous réglementation fédérale, alors que dans d'autres cas (comme dans celui du secteur des transports), seule une partie des activités relève du gouvernement fédéral. Dans ce dernier cas, il est possible d'adapter les données de Statistique Canada pour établir des comparaisons au moyen des codes de la Classification type des industries utilisés par les employeurs.

Calcul des salaires

Les estimations sur les salaires moyens ont été obtenues à l'aide des données contenues dans le formulaire 3 des rapports des employeurs.

Puisque ces renseignements sont fournis selon l'échelle de rémunération, les salaires moyens ont été calculés en utilisant la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. L'évaluation de l'échelle de rémunération la plus élevée, soit celle de 70 000 $ et plus, posait un problème particulier. Dans le rapport portant sur 1987, on a calculé une valeur médiane à l'aide de projections fondées sur la tendance de la répartition des salariés mesurée au moyen des données de régression d'une courbe semi-logarithmique. Pour le rapport portant sur l'année 1990, cette valeur a été ajustée à l'aide de l'indice canadien des prix[8].

Les estimations des salaires moyens sont fiables lorsqu'elles servent d'indicateurs pour évaluer l'ampleur des écarts de rémunération entre les groupes. Elles ne devraient pas être utilisées comme mesures précises du revenu des salariés visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

On a également utilisé couramment comme mesure la proportion des groupes de salariés gagnant moins de 25 000 $ et plus de 40 000 $. Ces mesures ont été tirées directement du formulaire 3 sans qu'on ait effectué d'autres calculs.

Évolution de la représentation des groupes désignés

Les taux de représentation des groupes désignés évoluent sous l'influence de plusieurs facteurs, tels que le taux d'auto-identification des membres des

---

7 Voici la liste des branches d'activité regroupées sous le titre «Autres branches d'activité» :
Mines de métaux
Mines de charbon
Industrie du pétrole brut et du gaz naturel
Industrie de la transformation du poisson
Industrie de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux
Industrie des huiles végétales
Industrie de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement des produits en métal
Industries des produits chimiques industriels
Industries de l'équipement scientifique et professionnel
Gestion de travaux de construction
Autres services relatifs à la construction
Industrie des silos à grain
Produits agricoles, commerce de gros
Sociétés de financement des entreprises
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques
Autres services aux entreprises
Affaires étrangères et aide internationale
Gestion des ressources humaines
Gestion des services économiques
Théâtres et autres spectacles
Associations commerciales
Musées et archives
Industrie de la construction et de la réparation de navires

8 L'indice canadien des prix utilisé pour convertir les dollars de 1987 en dollars de 1988 était de 1,04; pour convertir les dollars de 1988 en dollars de 1989, nous avons utilisé un indice de 1,05 et pour convertir les dollars de 1989 en dollars de 1990, l'indice était de 1,048.

Les données utilisées dans le résumé sont tirées directement des rapports des employeurs. Aucun renseignement fourni n'a été rajusté sans le consentement explicite de l'employeur concerné. Dans certains cas, de petites erreurs dans le rapport d'un employeur ont donné lieu à un écart entre le nombre global d'employés indiqué sur les formulaires 2 et 3. Dans d'autres cas, le nombre d'hommes et de femmes indiqué sur un formulaire ne correspond pas au total. Ces inexactitudes n'ont pas été corrigées.

En raison de changements dans les méthodes de collecte de données utilisées par les employeurs, il y aurait lieu de faire preuve de prudence lorsqu'on établit des comparaisons entre les données de cette année et celles portant sur 1987[3]. Par exemple, certaines professions ont été reclassifiées depuis 1987 et les résultats des enquêtes d'auto-identification ont modifié le nombre de personnes qui se déclarent membres des groupes désignés[4]. En outre, la liste des employeurs compris dans le présent résumé est légèrement différente de celle de 1987[5].

Auto-identification volontaire

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige des employeurs qu'ils déclarent l'inclusion de leurs employés dans les catégories autochtones, personnes handicapées ou membres des minorités visibles. Toutefois, certains salariés peuvent ne pas souhaiter se reconnaître comme membres d'un groupe désigné. Seuls les employés qui se sont déclarés comme tels volontairement ou qui ont accepté qu'on les désigne comme tels peuvent être identifiés. Par conséquent, il se peut que le nombre d'employés déclarés comme appartenant à ces trois groupes ne corresponde pas au nombre réel de membres des groupes désignés qui sont employés.

Catégories professionnelles

Pour satisfaire aux exigences en matière de rapport, les employeurs devaient présenter les données relatives à leurs salariés selon la catégorie professionnelle sur le formulaire 2 (répartition des employés), le formulaire 4 (recrutements), le formulaire 5 (promotions) et le formulaire 6 (cessations de fonctions). Les douze catégories professionnelles utilisées par les employeurs sont précisées dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et correspondent à celles du système de classification utilisé par Statistique Canada pour la cueillette des données sur la population active. Les douze catégories sont les suivantes : Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels, Semi-professionnels et techniciens, Surveillants, Contremaîtres, Employés de bureau, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services, Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels[6].

Branches d'activité

Les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont regroupés selon ce qui est proposé dans la Classification type des industries, publiée par Statistique Canada en 1980. Trois grands secteurs ont été analysés : les banques, les transports et les communications, qui correspondent aux trois grands groupes de la Classification type des industries. Le quatrième secteur d'activité compris dans l'analyse est un regroupement des employeurs qui ne pouvaient être intégrés aux branches d'activité ci-dessus. Ce groupe d'employeurs est désigné par l'expression «Autres branches d'activité» dans ce rapport. Entrent dans cette catégorie les entreprises qui exercent leurs activités dans plusieurs secteurs

---

3 Des ajouts et des corrections ont aussi été apportés aux rapports portant sur 1987 présentés par les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pour un résumé des changements les plus importants, voir la fiche d'information publiée en mai 1989, intitulée «Mise à jour : membres des minorités visibles».

4 Voir la section «Évolution de la représentation des groupes désignés» de la présente annexe.

5 Voir le chapitre Évaluation des résultats des employeurs pour une liste complète des employeurs compris dans l'analyse.

6 Pour de plus amples renseignements concernant la classification des catégories professionnelles, consulter l'annexe III, et le «Document technique de référence no 3 : Catégories professionnelles pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi» dans *Loi sur l'équité en matière d'emploi et Exigences concernant les rapports,* (Ottawa : Ministère des Approvisionnements et services, 1986).

ANNEXE A
NOTES SUR LES DONNÉES

Le 1er juin 1991, les employeurs et les sociétés d'État régis par le gouvernement fédéral et disposant d'un effectif d'au moins 100 employés, devaient soumettre leur quatrième rapport annuel aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Au total, 370 employeurs ont présenté un rapport à Emploi et Immigration Canada. En raison de certaines difficultés (rapports soumis en retard ou posant des problèmes) et de l'échéance fixée pour la présentation du rapport annuel exigé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, 361 rapports (soit 98 % des employeurs assujettis à la Loi) ont été utilisés pour l'analyse et le résumé requis par l'article 9 de la Loi. Ces rapports visaient au total, pour 1990, 631 423 salariés permanents à temps plein, permanents à temps partiel et temporaires.

Notions clés

Rapport de l'employeur

L'employeur doit remplir six formulaires types[1] pour dresser son rapport. Ces formulaires renferment les renseignements suivants :

Formulaire 1	identification de l'employeur, sommaire du rapport et attestation d'exactitude;
Formulaire 2	membres des groupes désignés selon le sexe, la catégorie professionnelle et le quart salarial;
Formulaire 3	membres des groupes désignés selon le sexe et l'échelle de rémunération;
Formulaire 4	membres des groupes désignés recrutés selon le sexe et la catégorie professionnelle;
Formulaire 5	membres des groupes désignés qui ont obtenu une promotion, selon le sexe et la catégorie professionnelle;
Formulaire 6	membres des groupes désignés qui ont cessé d'occuper un emploi, selon le sexe et la catégorie professionnelle.

Les formulaires 2 à 6 sont divisés en trois parties, soit la partie «A» pour la catégorie de salariés permanents à temps plein, la partie «B» pour la catégorie de salariés permanents à temps partiel et la partie «C» pour la catégorie de salariés temporaires. L'employeur n'est tenu de remplir des formulaires pour les salariés temporaires que lorsque ceux-ci représentent 20 % ou plus de son effectif. Il doit soumettre les formulaires pour chaque branche d'activité où il compte au moins 1 000 employés de même que pour chaque province et chaque région métropolitaine de recensement[2] où il emploie au moins 100 personnes. Au niveau de la région métropolitaine de recensement, il n'est tenu de présenter que les formulaires 2A et 2B.

---

[1] On peut se procurer des exemplaires de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, y compris les formulaires 1 à 6, à l'adresse suivante :
Programme légiféré d'équité en matière d'emploi
Direction générale de l'équité en matière d'emploi
Emploi et Immigration Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J9

[2] Les huit régions métropolitaines de recensement sont les suivantes :
Calgary (Alberta)
Edmonton (Alberta)
Halifax (Nouvelle-Écosse)
Montréal (Québec)
Regina (Saskatchewan)
Toronto (Ontario)
Vancouver (Colombie-Britannique)
Winnipeg (Manitoba)

Pour de plus amples renseignements, le lecteur est prié de consulter l'annexe 1, et le «Document technique de référence no 1 : Cartes géographiques pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi» dans *Loi sur l'équité en matière d'emploi et Exigences concernant les rapports,* (Ottawa : Ministère des Approvisionnements et Services, 1986).

EXAMEN PARLEMENTAIRE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

L'article 13 de la ***Loi sur l'équité en matière d'emploi*** prévoit qu'un comité de la Chambre des communes doit, cinq ans après l'entrée en vigueur de la Loi, procéder à un examen complet de ses dispositions, de leur application et de leur effet. Cette période est échue depuis le 13 août 1991.

Le 30 octobre 1991, la Chambre des communes a constitué à cette fin un comité spécial, composé de huit membres représentant les trois principaux partis politiques.

Le comité a toute latitude pour définir son mandat et les modalités de l'examen. Il recevra des mémoires et tiendra des audiences à Ottawa.

Les Communes ont demandé au comité de faire connaître ses recommandations avant le 1er mai 1992. Une fois que le comité aura déposé son rapport, le gouvernement disposera de 150 jours pour décider de la façon d'y réagir. Si la Loi doit être modifiée, le gouvernement empruntera la voie législative habituelle.

En 1990, Emploi et Immigration Canada a organisé une série de séances de consultation pour se préparer à l'examen de la Loi. Des associations et des organismes du monde syndical, de l'industrie et des groupes désignés pancanadiens, provinciaux et municipaux ont été invités à échanger leurs points de vue et à recommander des modifications de nature à améliorer la Loi.

Les suggestions et les commentaires reçus au cours des consultations ont été regroupés dans un rapport présenté au comité parlementaire, que le public peut se procurer.

fiable de la qualité des emplois occupés par les membres des groupes désignés par rapport au reste de l'effectif parce qu'il reflète la répartition du groupe dans des professions mieux rémunérées, exigeant plus de responsabilités et offrant de meilleures chances d'avancement.

Afin de calculer la valeur de cet indicateur, on attribue une note[7] à chaque catégorie professionnelle aux fins de l'équité en matière d'emploi. Pour chacune des catégories professionnelles, cette note est multipliée par la proportion d'un groupe désigné dans cette catégorie. On fait ensuite la somme des résultats obtenus pour chacune des catégories et on recommence le même calcul avec le groupe témoin.

Enfin, les résultats de l'employeur sont évalués en effectuant une comparaison entre la note obtenue par un groupe désigné et celle qu'a obtenue le groupe témoin. On attribue deux points à l'employeur si la note qu'il a obtenue pour le groupe désigné est égale ou supérieure à 95 % de celle du groupe témoin, un point si elle est inférieure à 95 % mais atteint au moins 80 %, et aucun point si elle est inférieure à 80 %.

3. Répartition des membres des groupes désignés selon l'échelle de rémunération

Cet indicateur compare la répartition des membres d'un groupe désigné dans de grandes échelles de rémunération par rapport à celle d'un groupe témoin occupant des emplois à temps plein dans la même entreprise. Cet exercice vise à établir s'il existe des différences entre la structure salariale des membres d'un groupe désigné et celle du groupe témoin.

Les employés sont répartis dans trois grandes échelles de rémunération, et on leur attribue une pondération correspondante. La pondération est de trois pour les employés touchant plus de 40 000 $, de deux pour ceux dont le salaire se situe entre 25 000 $ et 39 999 $, et de un pour les employés recevant moins de 25 000 $. Pour chacune de ces trois échelles, la note (un, deux ou trois) est multipliée par la proportion de membres du groupe désigné qui s'y retrouvent - hommes et femmes pris séparément. Les résultats obtenus dans chacune des échelles de rémunération sont ensuite additionnés et pondérés afin de refléter la composition, selon le sexe, du groupe désigné dans l'entreprise. Le même calcul est effectué avec le groupe témoin en reflétant la composition selon le sexe au sein du groupe désigné.

Enfin, on compare le résultat du groupe désigné avec celui du groupe témoin. On attribue deux points à l'employeur si sa note pour le groupe désigné est égale ou supérieure à 95 % de celle obtenue par le groupe témoin, un point si elle est inférieure à 95 % mais atteint au moins 80 %, et aucun point si elle est inférieure à 80 %.

4. Taux d'accroissement ou de diminution de la représentation du groupe désigné

Cet indicateur reflète une estimation de l'accroissement ou de la diminution de la représentation d'un groupe désigné travaillant à temps plein et à temps partiel au cours de l'année. Le résultat net des recrutements et des cessations de fonctions de membres du groupe est soustrait du nombre de membres du groupe travaillant pour l'entreprise à la fin de l'année. Le même calcul est effectué pour l'ensemble des employés de l'entreprise. La représentation du groupe au début de l'année est calculée à partir des deux chiffres révisés. Enfin, la différence entre la représentation du groupe à la fin et au début de l'année est divisée par la représentation du groupe au début de l'année. Le résultat indique si la représentation du groupe a augmenté ou diminué, en raison directe des recrutements et des cessations de fonctions, et dans quelle proportion.

Cet indicateur est conçu pour éliminer les changements dans la représentation d'un groupe désigné causés par des modifications apportées au rapport, comme la répétition d'enquêtes portant sur le fait de se faire reconnaître comme membre d'un groupe.

Les employeurs ayant obtenu moins de trois points pour l'indicateur no 1 reçoivent deux points pour l'indicateur no 4 si la représentation du groupe désigné a augmenté de plus de 5 %, un point si elle est demeurée la même ou a augmenté de 5 % ou moins, et aucun point si elle a diminué. Aux employeurs ayant obtenu trois points pour l'indicateur no 1, on attribue deux points pour l'indicateur no 4 s'ils ont au moins maintenu la représentation du groupe et un point si cette représentation a diminué. Il importe de noter que dans ce dernier cas, même si la représentation du groupe a diminué au cours de l'année, elle représente encore au moins 95 % de la représentation pondérée de ce groupe dans la population active (voir l'indicateur no 1).

5. Proportion des promotions comparée à la représentation

Ce dernier indicateur révèle si les membres des groupes désignés ont obtenu une proportion équitable des promotions. La part des promotions obtenues par un groupe désigné étant directement fonction de sa représentation dans l'effectif, on ne peut l'évaluer que par rapport à cette dernière.

Le cinquième indicateur est calculé en soustrayant la représentation du groupe désigné dans les emplois à temps plein et à temps partiel dans l'entreprise de la proportion des promotions dont ont bénéficié les membres de ce groupe dans les mêmes catégories d'emploi. Le résultat de cette soustraction est ensuite divisé par la représentation du groupe dans l'effectif de l'entreprise.

On attribue à l'employeur deux points si la valeur de l'indicateur est supérieure à 5 %, un point si elle se situe entre -5 % et 5 % inclusivement, et aucun point si elle est inférieure à -5 %.

---

[7] On attribue trois points aux catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels et Travailleurs qualifiés et artisans, deux points aux catégories Semi-professionnels et techniciens, Surveillants, Contremaîtres et Travailleurs manuels spécialisés et un point à Employés de bureau, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services et Autres travailleurs manuels.

Précisions techniques sur le classement

Deux classements distincts résument l'évaluation des résultats d'un employeur. Le **«premier classement»** (représenté par une lettre majuscule) reflète la place d'un groupe désigné dans l'effectif de l'entreprise à la fin de l'année. Les employeurs peuvent accumuler un maximum de sept points dans ce classement, en fonction des résultats obtenus dans les trois premiers des cinq indicateurs figurant ci-dessous. On leur octroie la cote «A» s'ils accumulent au moins cinq points, la cote «B» lorsqu'ils obtiennent trois ou quatre points et la cote «C» s'ils ont moins de trois points. Plus le nombre de points accumulés est élevé, plus on considère que les résultats sont bons. Les employeurs qui ne sont évalués qu'en fonction du premier indicateur doivent accumuler trois points pour obtenir la cote «A», et deux points pour avoir la cote «B».

Le **«deuxième classement»** (représenté par une lettre minuscule) indique les progrès réalisés chez un employeur au cours de l'année et est fondé sur les indicateurs quatre et cinq figurant ci-dessous. Les employeurs peuvent accumuler un maximum de quatre points dans ce classement, en fonction des résultats obtenus dans ces deux indicateurs. Une fois de plus, plus le nombre de points est élevé, plus on considère que les résultats sont bons. Les employeurs obtiennent la cote «a» s'ils accumulent trois ou quatre points, la cote «b» s'ils obtiennent deux points et la cote «c» s'ils ont moins de deux points.

Les indicateurs

Cinq indicateurs ont été utilisés pour classer les employeurs selon les résultats obtenus en matière d'équité :

1. Représentation du groupe dans l'effectif comparativement à sa représentation dans la population active

Les données du recensement du Canada de 1986 ont servi à évaluer la représentation des groupes désignés dans l'effectif de chaque employeur. Étant donné que la représentation peut varier sensiblement d'une région à l'autre, ces données, utilisées comme point de comparaison, ont été pondérées de manière à refléter la répartition régionale de l'effectif global de chaque employeur. La représentation en données pondérées du groupe désigné selon la province est calculée en multipliant la proportion de l'effectif de l'employeur se trouvant dans chaque province par la représentation du groupe désigné dans la population active de cette province. Les résultats obtenus pour chaque province sont ensuite additionnés[5].

Prenons un exemple de l'application de cette formule. L'entreprise A a 60 % de son effectif au Québec, province où la représentation des autochtones est de 1,1 % et 40 % au Yukon, où la représentation des autochtones est de 16,6 %. Le chiffre pondéré correspondant à la représentation des autochtones dans l'effectif de cette entreprise sera :

Pourcentage des employés de l'entreprise par province		Représentation provinciale des autochtones		
0,6	X	1,1	=	0,66
0,4	X	16,6	=	+ 6,64
Représentation pondérée dans la population active			=	7,3 %

Des points sont attribués à l'employeur selon la manière dont la représentation d'un groupe désigné dans son effectif à temps plein et à temps partiel se situe par rapport à cette donnée sur la représentation du même groupe dans la population active. L'employeur reçoit trois points si la représentation du groupe dans son effectif est égale ou supérieure à 95 % du chiffre de référence, deux points si cette proportion est inférieure à 95 % mais atteint au moins 80 %, un point si elle est inférieure à 80 % mais atteint au moins 50 % et aucun point si la représentation du groupe dans son effectif est inférieure à 50 % du chiffre de référence.

2. Répartition des membres des groupes désignés selon la catégorie professionnelle

Cet indicateur compare la répartition par profession d'un groupe désigné à celle d'un groupe témoin[6] tiré de l'effectif occupant des postes à temps plein et à temps partiel. Il s'agit d'un indicateur

---

[5] Pour calculer le chiffre correspondant à chaque employeur, on a utilisé la formule suivante :

$$RPP_g = \sum_{i=1}^{n} (P_i \times RP_{gi})$$

dans laquelle
RPP_g = représentation pondérée du groupe désigné g dans la population active
P_i = proportion de l'effectif de l'employeur dans la province i
RP_{gi} = représentation du groupe g dans la population active de la province i
n = nombre de provinces et de territoires

Les données relatives au nombre de membres des groupes désignés dans l'effectif ont été tirées des tableaux 3 et 12 du rapport Équité en matière d'emploi - **Rapport statistique sur la disponibilité des groupes désignés - Recensement du Canada de 1986**, préparé par Élaboration de données et analyse de systèmes, Direction générale de l'équité en matière d'emploi, Emploi et Immigration Canada.

[6] Étant donné que la répartition par profession et selon les salaires est propre à chaque entreprise, on se sert de groupes témoins pris chez l'employeur pour mesurer la situation de chacun des groupes désignés : les hommes dans le cas des femmes et les femmes et hommes blancs non handicapés dans le cas des trois autres groupes.

représentation des personnes handicapées explique cette évaluation. En effet, elle n'atteignait 80 % de leur représentation au sein de la population active, selon les données pondérées par province, que chez 23 employeurs.

En général, les résultats relatifs aux indicateurs de répartition selon la profession et le salaire étaient encourageants. Des 101 employeurs ayant fait l'objet d'une évaluation à l'égard de ces deux indicateurs, 66 ont déclaré que la répartition par profession des personnes handicapées et celle du groupe témoin — composé de femmes et d'hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité — étaient similaires, et 70 ont fait état d'une répartition des salaires semblable.

Très peu d'employeurs ont réalisé des progrès marquants en 1990. Moins de 10 % des employeurs (28) ont obtenu la cote «a» au deuxième classement, 93 ont reçu la cote «b» et 171, la cote «c». La plupart des employeurs qui devaient améliorer la situation des personnes handicapées au cours de 1990 n'ont obtenu aucun résultat positif; en effet, 68 d'entre eux ne comptaient aucune personne de ce groupe dans leur effectif et 108 autres ont obtenu les cotes «C» et «c» aux premier et deuxième classements.

Les membres des minorités visibles

Quarante employeurs (11,08 %) ne comptaient aucun membre des minorités visibles dans leur effectif en 1990. Cent dix-huit des 321 autres employeurs ont obtenu la cote «A» au premier classement à l'égard de la situation actuelle, 56 ont reçu la cote «B» et 147, la cote «C». Plus de la moitié (51,8 %) d'entre eux se situaient dans la catégorie la plus basse — ceux qui ne comptaient aucun membre des minorités visibles dans leur effectif ou qui avaient obtenu la cote «C» au premier classement — et 32,69 %, dans la catégorie «A».

Ces résultats assez encourageants reflètent les bons résultats des employeurs pour ce qui est des indicateurs de répartition selon la profession et selon la rémunération. Dans 101 entreprises, la représentation du groupe correspondait à au moins 95 % de sa représentation dans la population active, pondérée selon la province. Environ la moitié des employeurs classés en fonction des indicateurs de répartition par profession (53,89 %) et par salaire (48,89 %) ont obtenu le nombre maximum de points. Ce résultat indique que les membres des minorités visibles de ces entreprises occupaient des postes semblables à ceux des femmes et des hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité.

Des progrès notables ont été réalisés en 1990 chez un nombre relativement élevé d'employeurs. Plus de 70 % d'entre eux signalent une certaine avance; en effet, 27,1 % ont obtenu la cote «a» au deuxième classement et 43,61 %, la cote «b». Toutefois, parmi les 147 employeurs qui ont obtenu la cote «C» au premier classement, il n'y en a eu que 17 qui ont reçu la cote «a» au deuxième classement, tandis que 40,82 % d'entre eux obtenaient la cote «c». Il semble donc que les employeurs dont le premier classement est satisfaisant ont tendance à faire progresser le plus les membres des minorités visibles.

Sommaire des résultats

Dans la présente section, nous résumons certaines des constatations principales de l'évaluation des employeurs pour 1990. On y trouvera, pour chaque groupe désigné, un résumé des résultats du premier et du deuxième classement des employeurs.

Les résultats de l'évaluation de cette année sont très semblables à ceux de l'année dernière, tant pour le premier que pour le deuxième classement. Une fois de plus, en 1990, les employeurs ont obtenu les meilleurs résultats au premier classement en ce qui concerne les membres des minorités visibles. Il en a été de même au deuxième classement pour ce groupe et pour celui des femmes.

Les femmes

Tous les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, sauf six, comptaient au moins une femme dans leur effectif en 1990[4]. De ces 355 employeurs, 16 ont obtenu la cote «A» pour ce qui est de la situation de fait, 106 ont reçu la cote «B» et 233, la cote «C». Les deux tiers (66,25 %) des employeurs appartenaient à la catégorie la plus basse — ceux qui ne comptaient aucune femme dans leur effectif ou qui avaient obtenu la cote «C» au premier classement — comparativement à 4,43 % ayant obtenu la cote «A». L'existence d'un grand nombre d'employeurs dans la catégorie «C» s'explique par les notes relativement basses qu'ils ont obtenues à l'égard des trois indicateurs utilisés pour le premier classement, en fonction de la situation de fait. Non seulement les femmes étaient peu représentées dans l'effectif de la plupart des employeurs, mais les postes qu'elles occupaient n'étaient pas aussi bien vus, ni aussi bien rémunérés que ceux des hommes travaillant dans la même entreprise.

On observe, dans la plupart des entreprises, certains progrès en ce qui concerne les femmes. Cent vingt-neuf d'entre elles ont obtenu la cote «a» dans le deuxième classement relatif aux progrès réalisés, 123 ont reçu la cote «b» et 101, la cote «c». Il en a été de même pour les 233 employeurs qui ont reçu la cote «C» dans le premier classement; 29,61 % d'entre eux ont obtenu la cote «a» dans le deuxième classement et 36,05 %, la cote «b».

Les autochtones

Près de 30 % des employeurs (108) ne comptaient pas d'autochtones dans leur effectif en 1990. Quarante-quatre des 253 employeurs qui avaient à leur emploi au moins un membre de ce groupe ont obtenu la cote «A» au premier classement, 37 ont reçu la cote «B» et 172, la cote «C». Plus des trois quarts des employeurs faisaient partie de la catégorie la plus basse — ceux qui n'ont employé aucun autochtone ou qui ont obtenu la cote «C» — comparativement à 12,19 % qui étaient dans la catégorie «A». La plupart de ces résultats s'expliquent par la faible représentation des autochtones. En effet, le pourcentage des employeurs ne comptant aucun autochtone à leur emploi ou chez qui la représentation de ce groupe était inférieure à 50 % de sa représentation dans la population active pondérée selon la province, s'élevait à 74,24 %. Il n'y avait que 69 entreprises qui comptaient un nombre suffisant d'autochtones, soit 10, pour permettre une évaluation selon les indicateurs de répartition par profession et selon l'échelle des salaires.

Une fois de plus, en 1990, un nombre assez important d'employeurs (138) ont augmenté la représentation des autochtones dans leur effectif. Néanmoins, la cote «a» au deuxième classement n'a été accordée qu'à 39 employeurs, 112 ayant reçu la cote «b» et 102, la cote «c». Le fait que la grande majorité des employeurs qui devaient améliorer la situation des autochtones — soit les 108 qui ne comptaient pas d'autochtones à leur emploi et les 78 autres employeurs qui ont obtenu les cotes «C» et «c» aux premier et deuxième classements — n'ont déclaré aucun progrès en ce sens est encore plus décevant.

Les personnes handicapées

Dans près d'un cinquième des entreprises, soit 68 ou 18,84 %, il n'y avait aucune personne handicapée parmi les employés en 1990. Trente et un des 293 employeurs restants ont obtenu la cote «A» au premier classement, 63 ont reçu la cote «B» et 199, la cote «C». Près des trois quarts (73,96 %) des employeurs se sont classés dans la catégorie la plus basse — ceux qui ne comptaient aucune personne handicapée à leur emploi ou qui ont obtenu la cote «C» — et 8,59 %, dans la catégorie «A». La faible

[4] L'évaluation n'a pas porté sur les employés temporaires.

Évaluation des résultats des employeurs

Nom	Nombre global d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
VIA RAIL CANADA INC.	5 498	Cb	Cc	Cc	Ac
VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	197	Bc	Cb*	Cb*	Ba
VIDEOTRON LTEE	1 795	Ba	0-	Cc*	Cb*
VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	514	Cb	Cb*	Cc*	Ca
VOYAGEUR INC.	222	Ba	0-	0-	Cb*
W. J. MOWAT LIMITED	536	Cc	Cc*	Cc*	Aa
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	621	Cb	Cb*	0-	Cc
WESTCOAST ENERGY INC.	963	Ca	Ba	Bc	Ab
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	453	Cb	Ca*	Cb*	Ca
WESTCOM TV GROUP LTD.	698	Ca	0-	Cc*	Bb
WESTERN MANITOBA BROADCASTERS LIMITED	189	Cc	Cb*	Cc*	Cc*
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	151	Cb	Cc*	Cc*	Cb*
WESTSHORE TERMINALS LTD.	199	Cb	Cc*	Cc*	Cc*
WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	113	Cb	Cb*	Bb*	0-
WINNIPEG VIDEON INCORPORATED	150	Ca	0-	Cb*	Bc*
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	328	Cb	0-	Ca*	Cb*
YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ ALASKA WEST EXPRESS INC.	189	Cc*	Ca*	Ba*	0-
D ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	176	Ba	Cc*	Cc*	0-

Notes explicatives

1. Employeurs qui ont été exclus de l'évaluation pour avoir présenté leur rapport trop tard.

DIXON VAN LINES LTD.
EXECUTIVE SECURITY SERVICES LTD.
J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED
LIMOUSINE MONTROYAL INC.*
O.K. EXPRESS LTD.*
REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.*
TRANSPORT SLACK LIMITEE*
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.*
WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.

2. Employeurs dont le rapport n'est pas entièrement conforme à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

AGT LIMITED
AEROCAR QUEBEC LIMITEE
JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC
RADIOMUTUEL INC.
SERVICE DE LIMOUSINE MURRAY HILL LTEE

3. Employeurs dont les corrections ont été reçues trop tard pour être incluses dans l'analyse.

BRADLEY AIR SERVICES LIMITED
CSX TRANSPORTATION INC.
DICOM COMMUNICATIONS DIRECTES CANADA LTEE
HENDRIE TRANSPORTATION INC.
INTAIR INC.
KLM LIGNES AERIENNES NEERLANDAISES
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.
LOOMIS ARMORED CAR SERVICE LTD.
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.
N. M. PATERSON & SONS LIMITED
N. YANKE TRANSFER LTD.
NESEL FAST FREIGHT INC.
NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORE
RADIOMUTUEL INC.
RESEAU PATHONIC INC.
TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED
TIPPET RICHARDSON LIMITED
TRANSPORT PROVOST INC.
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED
UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LIMITEE

* Rapports reçus trop tard pour être publiés; disponibles sur demande.

	Nom	Nombre global d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handi-capées	Membres des minorités visibles
	SHAW RADIO LTD.	125	Cc	0-	Cc*	0-
	SKYLINE CABLEVISION LIMITED	141	Cb	Cb*	Ca*	Cb*
	SMT (EASTERN) LIMITED	103	Ca	0-	Bb*	0-
	SOCANAV INC	770	Cc	Ab*	Cc*	Ab
	SOCIETE CANADIENNE D'HYPOTHEQUES ET DE LOGEMENT	3 062	Ba	Bb	Cc	Ac
	SOCIETE CANADIENNE DES PORTS	351	Bc	Cc*	Cb*	Cc*
	SOCIETE CANADIENNE DES POSTES	64 089	Ac	Bc	Bc	Aa
	SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN	397	Cc	0-	Cc*	0-
	SOCIETE DE BANQUE SUISSE (CANADA)	187	Bc	0-	Cc*	Aa
	SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE CINEMATOGRAPHIQUE CANADIENNE	185	Ba	Cb*	Cc*	Bb*
	SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DU CAP-BRETON	2 858	Cb	Cb*	Ac	Bb
	SOCIETE DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	428	Ca	0-	0-	Cc*
	SOCIETE DU CREDIT AGRICOLE	814	Ba	Cc*	Bc	Ca
	SOCIETE DU PORT DE MONTREAL	452	Cb	0-	Ab	Ac
	SOCIETE DU PORT DE VANCOUVER	187	Ba	Cb*	Cb*	Aa
	SOCIETE GENERALE (CANADA)	116	Bb	0-	0-	Ab
	SOCIETE POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	592	Ba	Ca*	Cc	Cc
	SOCIETE RADIO-CANADA	13 243	Bb	Bb	Bb	Ac
	SPORTS NETWORK	188	Bb	0-	Cc*	Ac
	STANDARD RADIO INC.	318	Bb	0-	Cc*	Cc*
	SUNWAPTA BROADCASTING, DIVISION OF ELECTROHOME LTD.	270	Ca	Cc*	Cc*	Cb*
	TALLMAN TRANSPORT LTD.	147	Cb	Cb*	Ca*	Ca*
	TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED	126	Cb*	0-	0-	Ca*
	TECHNAIR AVIATION	237	Cc	0-	Cb*	Ab
	TELE-METROPOLE INC.	865	Ca	0-	Cc*	Cb*
	TELEGLOBE CANADA INC.	1 247	Ca	Cb*	Cc	Ab
	TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	548	Cc	0-	0-	0-
	TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	580	Bb	Cc*	Cc*	Cc*
	TELESAT CANADA	933	Cb	Cc*	Bb	Ac
	THERATRONICS INTERNATIONAL LTEE	241	Ca	0-	Ac	Ba
	THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	363	Cc	Cb*	Cb*	Cb*
	TIME AIR INC.	1 120	Cc	Ca	Bc	Bb
P	TIME COMMUNICATIONS LIMITED	158	Ba	Aa*	Ca*	Aa
	TIPPET RICHARDSON LIMITED	516	Ca	Aa	Bb	Aa
	TNT CANADA INC.	3 394	Cb	Cc	Bc	Cb
	TOPNOTCH NUTRI LIMITED	105	Cc	Cb*	Cb*	Cb*
	TORONTO AIRWAYS LIMITED	150	Cc	0-	Cc*	Ca*
	TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	263	Cb	Cb*	Ac	Aa
	TORONTO TERMINAL RAILWAYS COMPANY	184	Cc	Ab*	Ac	Aa
	TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	255	Cb	Cb*	Cb*	Cc
	TRANSCANADA PIPELINES LTD.	1 876	Cb	Ab	Bc	Ab
	TRANSCO LIMITED	812	Cc	Cb*	Cb*	Cb*
	TRANSPORT DESGAGNES INC.	118	C-*	0-	0-	A-*
	TRANSPORT GUILBAULT INC.	127	0-	0-	0-	0-
	TRANSPORT KLEYSEN LTÉE	885	Cc	Cc*	Cb*	Cb
	TRANSPORT PAPINEAU INC.	271	Ca	Cc*	0-	0-
	TRANSPORT PROVOST INC.	959	Ca	Bb*	Cb*	Bb
	TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTEE	325	Ac	Cb*	Cb*	Ab
	TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE	149	0-	0-	0-	0-
	TRANSPORT THIBODEAU INC.	235	0-	0-	Cc*	0-
	TRANSPORTS KINGSWAY LTEE	2 287	Ca	Bc	Bb	Ba
	TRANSPORTS MIDLAND LTEE	920	Cc	Cb*	Bc	Cc*
	TRANSX LTD.	376	Cb	Cb*	0-	Cb*
	TRENTWAY-WAGAR INC.	154	Cb	Bc*	0-	0-
	TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	226	Ca	0-	Cc*	Cc*
P	TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	555	Cb	0-	Ba	Ab
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	133	Ba	Cc*	Cc*	Cb*
D	ULS CORPORATION	462	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
	UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1 685	Cc	Cc	Cb	Cc
	UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTEE	3 759	Cc	Ba	Cb	Bb
	UNITEL COMMUNICATIONS INCORPORATED	3 124	Ca	Cb	Ba	Aa
	VERREAULT NAVIGATION INC.	191	Cc	0-	0-	0-

Évaluation des résultats des employeurs

	Nom	Nombre global d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handi-capées	Membres des minorités visibles
	NEWCAP BROADCASTING LIMITED	338	Cc	Cc*	Cb*	Cb*
	NEWFOUNDLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	2 213	Ba	Bb	Bc	Cc*
	NIAGARA TELEVISION LIMITED	229	Cb	Cc*	Cc*	Cb*
D	NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORE	967	Bb	Cc*	Cc*	Ab
	NORDION INTERNATIONAL LTD.	428	Cc	Cb*	Cc*	Aa
	NOROUESTEL INC.	628	Ca	Bb	Ab	Ab
	NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED	291	Ba	Cc*	Cb*	Cb*
P	NORTHERN TELECOM CANADA LIMITEE	549	Cb*	Ca*	Ac	Aa
	NORTHERN TELEPHONE LIMITED	371	Ba	Cc*	Cc*	Cc*
	NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	346	Cb	Ca	0-	Ca*
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	322	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
P	NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED	456	Ca	Cb*	Ab	Ac
	NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS	238	Cc	Cb*	Cb*	Cb*
	OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	343	Ba	Ab	Bb	Cb*
	ONTARIO EXPRESS LTD.	478	Cc	Cb*	Cc*	Ac
	PACIFIC ELEVATORS LIMITED	212	Cb*	Cc*	0-	Cb*
	PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD.	140	Cb	0-	Cb*	Cc*
	PARRISH & HEIMBECKER LIMITEE	1 130	Cb	Ab	Ab	Cc
	PAUL'S HAULING LTD.	278	Cc	Cb*	0-	Cb*
	PELMOREX BROADCASTING INC.	259	Ca	Cc*	Cc*	Cb*
	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	505	Ac	Aa*	Ab	Ba
	PENNER INTERNATIONAL INC.	103	Cc	0-	0-	0-
	PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	568	Cb	Ca*	Bc	Cc*
	PIONEER GRAIN TERMINAL LIMITED	109	Ca	Cc*	Cb*	Cc*
	PIPELINES TRANS-NORD INC.	116	Ca	0-	Cc*	Ba*
	POLE STAR TRANSPORT INC.	178	Cb	Aa*	Cb*	Cb*
	PORTER TRUCKING LTD.	168	Cb	Cb*	Cc*	Cc*
	PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	234	Cc*	Ca*	Cc*	0-
	PRESSE CANADIENNE	645	Bb	Cb*	Cb*	Bb
	PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	109	Cb	Ac*	Cc*	Cc*
	PROVINCIAL AIRLINES LTD.	160	Cc	0	Ca*	Bc*
	PUROLATOR COURRIER LIMITEE	12 036	Cb	Bb	Cc	Ab
	R & D MID ISLE STEVE DORING LTD.[3]					
	RADIO 1540 LIMITED	131	Ca	0-	Cb*	Ab
	RADIO NORD INC.	215	Ba	0-	Cc*	0-
N	RADIOMUTUEL INC.	453	Ca	0-	0-	0-
	RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	244	Bb	0-	Cc*	Cc*
	REGINA CABLEVISION CO-0PERATIVE	106	Ba	0-	0-	Ab*
	REIMER EXPRESS LTEE	1 157	Cb	Bb	Cc	Bb
	RESEAU PATHONIC INC.	362	Ca	0-	0-	0-
	RESSOURCES GULF CANADA LIMITEE	254	Cc	Ca*	Cc*	Ac
	REUTERS CANADA LIMITED	129	Ba	Cc*	Cb*	Ac
	RICHARDSON TERMINALS LIMITED	116	Cc*	Ab*	Cc*	0-
	RIO ALGOM LIMITED	2 458	Cb	Ab	Ba	Bb
	RIVTOW STRAITS LIMITED	797	Ca	Bb	Bc	Ab
DP	ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	1119	Ca	Cb*	Bc	Aa
	ROGERS BROADCASTING LIMITED	508	Bc	Cc*	Cc*	Ba
	ROGERS CABLE T V LIMITED	2 660	Cc	Ac	Cc	Aa
	ROGERS CANTEL INC.	2 011	Bb	Ca*	Cb*	Ab
	SASKATCHEWAN WHEAT POOL	3384	Ca	Cb	Bc	Bc
	SASKATOON TELECABLE LTD.	236	Bb	Cc*	Cc*	Cb*
	SASKWEST TELEVISION INC.	151	Cc	Cb*	0-	Ab*
	SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1 045	Ca	Bc	Ac	Ac
	SECURITE METROPOL LTEE	353	Ab	Ac	Cb*	Cc*
	SERVICE COURRIER LOOMIS, DIVISION DE TRANSPORT MAYNE NICKLESS INC.	1 923	Cb	Bb	Ba	Ab
N	SERVICE DE LIMOUSINE MURRAY HILL LTEE	102	0-			
	SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON (CALGARY) INC.	154	Cb	0-	0-	Cb*
	SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON (TORONTO) INC.	448	Bb	0-	0-	0-
	SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON INC.	105	Cb	0-	Cb*	Cb*
	SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC.	144	Cc	Cc*	Cc*	0-
	SHARP BUS LINES LIMITED	155	Aa	Ab*	0-	Cc*
	SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD	140	Bc	Ab*	Ac*	Cb*
	SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.	258	Cc	Cb*	Cc*	Cb*

[3] Cet employeur n'a pas été classé, puisqu'il n'a déclaré que des employés temporaires.

	Nom	Nombre global d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handi-capées	Membres des minorités visibles
	GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	2 130	Cb	Cc*	Cb	Cb
	GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	247	Ca	Ac	Ac	Cc*
	GROUPE TRANSPORT CABANO INC.	2 117	Ca	Cc*	Bc	Cb
	H & R TRANSPORT	159	Cc	0-	0-	Cc*
	H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	269	Ca	Bb*	Cb*	Cc*
	HARBOURFRONT CORPORATION	451	Aa	Ca*	Ba	Aa
	HELICOPTERES VIKING LIMITEE	214	Cb	0-	0-	Cc*
	HENDRIE TRANSPORTATION INC.	227	Cc*	Ca*	0-	Ca*
	HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LTD.	206	Ca	0-	0-	Ab*
	IMPERIAL ROADWAYS LTEE	315	Cb	Ab	Ab	Cc
D	INDUSTRIES JIM PATTISON LTEE	183	Bc	0-	Ac*	Ac*
D	INTAIR INC.	755	Bb	0-	Cc*	Bb
P	ISLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	397	Cb	0-	Cc*	Cc*
	JET TRANSPORT INC.	277	Ca	0-	Cb*	Cb*
	JOHN GRANT HAULAGE LIMITED	123	Ca*	Ab*	0-	0-
	KENT LINE LIMITED	328	Cc	0-	0-	Aa
	KEY RADIO LIMITED	282	Cb	0-	Cc*	Cc*
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	434	Ca	Ca*	0-	Cc*
	KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	143	Cb*	Ab*	Cb*	Cb*
P	KLM LIGNES AERIENNES NEERLANDAISES	323	Bb	0-	0-	Ac
	LAIDLAW CARRIERS INC.	450	Cc	Cb*	Cc*	Cc*
	LAKEHEAD FREIGHTWAYS LIMITED	170	Cb	Aa*	0-	Ca*
	LIGNES AERIENNES CANADA 3000 LIMITEE	502	Ba	0-	Cc*	Ab
	LIGNES AERIENNES CANADIEN INTERNATIONAL	17 629	Bc	Bc	Bb	Ab
D	LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.	284	C-	0-	C-*	C-*
	LOGISTEC CORPORATION	132	Cc	0-	Cc*	0-
	LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	198	Ba	0-	Cb*	Ab
	MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.	456	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
	MACLEAN HUNTER CABLE T.V., DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	725	Cb	Cb*	Ac	Ba
	MACLEAN HUNTER CABLE TV (OTTAWA) LIMITED	198	Cc	Aa*	Cb*	Cb*
	MANITOBA POOL ELEVATORS	949	Ca	Cc*	Bb	Cc*
	MARINE ATLANTIQUE S.C.C.	2 912	Ca	Cc*	Bb	Bb
	MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	234	Ca	0-	Cc*	Cb*
	MARITIME ONTARIO FREIGHT LINES LIMITED	127	0-	0-	0-	0-
	MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE COMPANY	4 414	Ba	Cc*	Bc	Bc
D	MASTERFEEDS LTD.	217	Ca	0-	Cb*	Cb*
	MCKINLAY TRANSPORT LTD.	296	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
	MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	227	Cc*	Ac*	Ac	Cc*
	METROPOLITAN TORONTO COACH TERMINAL INC.	388	Cb	Cc*	Cb*	Ca*
	MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	343	Cc	0-	Cc*	Cb*
	MINOTERIES OGILVIE LIMITEE	965	Ca	Cb*	Ba	Ac
	MISENER HOLDINGS LIMITED	274	Cc	Cb*	Cb*	Cc
	MLM FLOUR PRODUCTS, MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS	566	Cc	Cc*	Cc*	Ac
	MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	422	Cb	Cb*	Cc*	Cb*
	MONARCH BROADCASTING LTD.	297	Cb	0-	Cc*	Cc*
	MONNAIE ROYALE CANADIENNE	776	Bb	Bb	Ac	Aa
	MONTREAL SHIPPING INC.	236	Ba	Bb*	Cc*	Ba
	MOTOROLA CANADA LIMITED	144	Bb	0-	0-	Bb*
	MULLEN TRUCKING LTD.	282	Cc	Ab	Aa	0-
	MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	193	Ba	0-	0-	Ab
	MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	306	Cc	Ac*	Cc*	Cb*
	MUSEE CANADIEN DE LA NATURE	273	Aa	Cc*	Cb*	Cc*
	MUSEE CANADIEN DES CIVILISATIONS	496	Aa	Ab*	Cc*	Ca*
	MUSEE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	261	Aa	Cc*	Cb*	Cb*
	MUSEE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	197	Aa	Cc*	Cc*	Cb*
	N. M. PATERSON & SONS LIMITED	165	Cc	Bc*	0-	Ab
	N. M. PATERSON & SONS LIMITED	165	Cc	0-	Cb*	Cb*
	N. YANKE TRANSFER LTD.	290	Cb	0-	0-	Cb*
	NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	268	Cc	0-	Cc*	Cb*
	NATIONAL PAGETTE LTD.	1 106	Bc	Cc*	Cb*	Aa
	NESEL FAST FREIGHT INC.	234	Cb	Ca*	0-	Ca*
	NEW BRUNSWICK BROADCASTING CO. LTD.	203	Cb	0-	Ac	Cc*
	NEW BRUNSWICK TELEPHONE COMPANY LIMITED	2 763	Cb	Ca*	Cc	Cb*

Évaluation des résultats des employeurs

	Nom	Nombre global d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	282	Ca	Cb*	Cc*	Cc*
	CFPL BROADCASTING LIMITED	283	Cb	0-	Cc*	0-
	CFQC BROADCASTING	127	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
	CFTO-TV LIMITED	366	Ba	0-	Cc*	Aa
	CHALLENGER MOTOR FREIGHTS INC.	257	Cb	Cc*	Ca*	0-
	CHEMIN DE FER QNS&L	610	Cc*	Ab*	0-	0-
	CHUM LIMITED	1 812	Cc	Cb*	Cb*	Bb
	CITIBANQUE CANADA	778	Bb	Cc*	Cc*	Bb
	CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP	118	Bb	Cb*	Cc*	Cc*
	CKNX BROADCASTING LIMITED	121	Cc	Cb*	Cc*	Cb*
	COMMISSION CANADIENNE DU BLE	477	Ba	Ab*	Aa*	Aa
	COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	1 180	Aa	Ca*	Cc*	Bb
	COMMISSION DE TRANSPORT REGIONALE D'OTTAWA-CARLETON	2 237	Ba	Ac	Ac	Aa
	COMMUNICATIONS MACLEAN HUNTER INC.	717	Bc	Cb*	Ca*	Ac
	COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.	124	Ca	0-	0-	Bb*
	COMPAGNIE DE TELEPHONE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	15 061	Ba	Bb	Bc	Ac
	COMPAGNIE DES CHANTIERS MARITIMES DE TERRE-NEUVE	463	Ca	0-	Cc*	Cc*
P	COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	33 718	Ca	Ba	Bc	Bb
	COMPAGNIE MINIERE ET METALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON LIMITEE	2 210	Cc	Bb	Ac	Bb
	COMPAGNIE PETROLIERE IMPERIALE LTEE	201	Cb*	Cb*	Cb*	Cb*
	COMPAGNIE PIPELINE INTERPROVINCIALE, DIVISION D'ENERGIE INTERHOME INC.	828	Cc	Bb	Bc	Ab
	CONAIR AVIATION LTD.	290	Cb	Ca*	Cc*	Cc*
	CONSEIL DES ARTS DU CANADA	234	Ba	Ac*	Cc*	Ca*
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING SERVICES INC.	340	Ca	Cc*	Cc*	Aa
	CONSTRUCTION DE DEFENSE (1951) LIMITEE	294	Cc	Cc*	Cc*	Ab
	CORPORATION SCOTPAGE LTEE	150	Ba	0-	0-	Ac
	COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITEE	561	Ba	Cb*	Cc*	Cc
	CP RAIL, DIVISION DE CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE	23 003	Ca	Bb	Bb	Ba
	CREDIT SUISSE CANADA	148	Ba	0-	Cc*	Ba
	CSP FOODS LTD.	490	Cb	Cb*	Cc*	Ba
	CSX TRANSPORTATION INC.	162	Cc*	0-	0-	0-
	CTV TELEVISION NETWORK LTD.	389	Ba	0-	Cb*	Bc
	DAY & ROSS INC.	1 716	Cb	Cb*	Ba	Ba
	DELTA AIR LINES INC.	409	Ba	Cc*	Bc	Aa
	DENISON MINES LIMITED	1 827	Cb	Aa	Bb	Cb*
	DICOM COMMUNICATIONS DIRECTES CANADA LTEE	121	Bb	0-	0-	0-
	DIFFUSION POWER INC.	525	Cb	Cb*	0-	Cb*
	DYNAMEX EXPRESS INC.	207	Ba	Ca*	Ca*	Aa
	EASTERN AIR LINES INC.	220	Bc	Ca*	Ca*	Aa
	EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	293	Bc	Cb*	Cb*	Aa
	EMPIRE STEVEDORING LTD.	172	Cb	0-	Cc*	Ca*
	ENERCHEM TRANSPORT INC.	108	Cb*	Ab*	Cb*	Ab
	ENERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITEE	4 928	Ca	Cb	Bc	Aa
	ENTREPRISE DE DEMENAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS (C.B.) LTEE	433	Cb	Ac	Cb*	Cc*
	ENTREPRISES INNOTECH AVIATION LIMITEE	504	Cc	Ca*	Cc*	Aa
	ERB TRANSPORT LIMITED	694	Cb	Cb*	Bb	Cc*
	EXECAIRE INC.	191	Cb	0-	0-	Cc*
	FEDERAL EXPRESS CANADA LTEE	2 217	Cc	Cc	Cc	Ab
	FEDNAV LIMITEE	171	Ca	0-	Cc*	Aa
	FEED-RITE LTD.	168	Cc	Cc*	Cc*	Ab*
	FIELD AVIATION COMPANY LIMITED	647	Cb	Cc*	Cc*	Ab
D	FREDERICK TRANSPORT LIMITED	176	Cb	0-	0-	0-
	FRERES ARNOLD TRANSPORT LTEE	520	Cb	Cc*	Cb*	Cb
	FRONTIER AIR LTD.	130	Cc	0-	0-	Cb*
	FUNDY CABLEVISION LTEE	236	Ba	Ac*	Ab	Ac*
	GENERAL ELECTRIC CANADA INC. NUCLEAR DIVISION	173	Cb	0-	Cc*	Cb*
	GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	373	Cb	Cc*	Cb*	Ba
D	GREY GOOSE BUS LINES (MANITOBA) LTD.	288	Cc	Cb	Cb*	Ab

	Nom	Nombre global d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	ATLANTIC TOWING LTD.	214	Ca*	Cb*	0-	Ab*
	ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	523	Cb	Cb*	Cc*	Cb
	AUTO HAULAWAY INC.	689	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
P	BANQUE BARCLAYS DU CANADA	341	Ba	Cb*	Cb*	Aa
	BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	135	Bc	Cb*	0-	Cb*
	BANQUE CANADIENNE IMPERIALE DE COMMERCE	43 048	Bb	Cc	Ac	Aa
	BANQUE CHASE MANHATTAN DU CANADA	157	Bb	0-	Cc*	Aa
	BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	206	Bb	0-	0-	Aa
	BANQUE D'AMERIQUE DU CANADA	488	Ab	Cb*	Cb	Aa
	BANQUE DE CREDIT ET DE COMMERCE (CANADA)	119	Ca	0-	Cb*	Aa
	BANQUE DE MONTREAL	28 876	Ba	Ca	Bc	Aa
P	BANQUE DE NOUVELLE-ECOSSE	27 967	Bc	Cb	Ac	Aa
	BANQUE DU CANADA	2 711	Ba	Cc	Bc	Aa
	BANQUE FEDERALE DE DEVELOPPEMENT	1 207	Bb	Cb*	Cb	Aa
P	BANQUE HONGKONG DU CANADA	4 890	Bb	Cc	Bc	Aa
	BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	2 343	Ba	Cc*	Bb	Bb
	BANQUE MORGAN DU CANADA	100	Bc	Cb*	Cb*	Ab
	BANQUE NATIONALE DE GRECE (CANADA)	124	Bb	0-	0-	0-
	BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)	449	Bc	0-	Ca*	Ab
P	BANQUE NATIONALE DU CANADA	14 402	Ba	Bc	Bc	Ba
P	BANQUE ROYALE DU CANADA	51 403	Bb	Cb	Ac	Aa
D	BANQUE STANDARD CHARTERED DU CANADA	153	Bb	0-	0-	Ba
P	BANQUE TORONTO-DOMINION	24 382	Bb	Cb	Ac	Aa
	BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	217	Cc	Ac*	Ca*	Bb
	BELL CANADA	58 358	Ba	Cc	Bc	Aa
	BELL CELLULAIRE INC.	892	Ba	0-	Ca*	Ab
P	BELL RADIOCOMMUNICATIONS INC.	181	Ca	0-	Cc*	Aa
D	BIG HORN TRANSPORT LTD.	115	0-	Cc*	Ac*	0-
	BIG WHEELS TRANSPORT & LEASING LTD.	159	Ca	0-	Ca*	Ab*
D	BLINDES LOOMIS LTEE.	1 117	Ca	Cb*	Bb	Bb
	BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	584	Ca	Ca	Cc*	Aa
	BRINKS CANADA LIMITEE	1 459	Ca	Cc*	Bc	Bb
P	BRITISH AIRWAYS PLC	219	Bb	0-	Cb*	Ab
	BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	229	Ba	Cc*	Ca*	Ab
	BURLINGTON NORTHERN RAILROAD	120	Cc*	0-	0-	Cc*
	BYERS TRANSPORT LIMITED	809	Cb	Cc*	Bc	Cb
	CABLECASTING LIMITED	210	Ba	Cc*	Cc*	Ab
	CABLENET LIMITED	392	Bc	Cb*	Cb*	Cc*
	CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	146	Cc	Bb	Cb*	Cb*
	CAMECO-CORPORATION CANADIENNE D'ENERGIE ET D'EXPLOITATION MINIERE	1 214	Cb	Ba	Bc	Bc
	CAMIONNAGE INTER-CITY (CANADA) INC.	1 027	Ca	Cb*	Cc*	Cb
	CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	451	Cb*	Cc*	Cc*	Aa
	CANADA MESSENGER & TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	352	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
	CANADA STEAMSHIP LINES INC.	1 229	Ca	Ab	Cc*	Aa
	CANADA TRANSPORT GROUP LIMITED	717	Ca	Bb*	Aa	Cc*
	CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	291	Ca	Ab*	Cb*	Cc*
	CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1 272	Ca	Bc	Bb	Cb
	CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	1 096	Ca	Cc*	Bc	Ab
	CANADIAN MOTORWAYS LTD.	1 810	Cb	Bb	Bc	Bc
	CANADIAN PACIFIC EXPRESS & TRANSPORT LTD.	6 470	Ca	Ba	Bb	Bb
	CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	218	Cc	Cb*	Cc*	Bb
	CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE	224	Bb	0-	Cb*	Aa
	CANWEST BROADCASTING LTD.	129	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
	CANWEST PACIFIC TELEVISION INC.	225	Cc	Cc*	Ca*	Ac
	CAP COMMUNICATIONS, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	332	Cb	0-	Bc	Cc*
	CARGILL LIMITEE	1 765	Cc	Cb	Bc	Ba
	CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	175	Ab	Cb*	Cc*	0-
	CAST AMERIQUE DU NORD (1983) INC.	138	Ba	Cc*	Cc*	Ab
	CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	133	Bc	Cb*	0-	Ab
	CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL	450	Ba	Cc*	Cb*	Aa
	CENTRE NATIONAL DES ARTS	734	Ba	Ca*	Cb*	Ca
	CFCF INC.	1 005	Ba	Cc*	Cc	Ac

Comment interpréter les résultats

La liste ci-dessous présente la raison sociale des employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et les deux résultats de leur évaluation par groupe désigné, la cote «a» étant supérieure à la cote «c».

Un astérisque placé à la droite de la minuscule indique que le groupe désigné comptait moins de dix membres. Le premier classement n'est alors fondé que sur le premier indicateur. Les employeurs qui déclarent n'avoir aucun membre d'un groupe désigné dans leur effectif ont reçu la mention «0-».

La liste de cette année indique en outre le nombre d'employés de chaque entreprise et comporte un code alphabétique pour signaler des problèmes de conformité à la Loi. Les trois lettres apparaissant dans la marge gauche correspondent aux problèmes suivants :

- La lettre «D» indique que le rapport contient des inexactitudes dans les données.
- La lettre «P» signifie qu'EIC met en doute la validité de l'instrument de cueillette de données sur les personnes handicapées qu'a utilisé l'employeur.
- La lettre «N» indique que l'employeur n'a été classé que pour l'effectif féminin, aucune enquête d'auto-identification n'ayant été menée chez les trois autres groupes.

Cette liste est suivie de notes explicatives sur un certain nombre d'exceptions.

	Nom	Nombre global d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	A.J. BUS LINES LTD.	168	Ab	Ab*	0-	0-
	A.W. FOSTER & SONS LTD.	153	Ca*	0-	0-	0-
	ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED	249	Cc*	Ab*	Ac	Cc*
	ACL CANADA INC.	131	Ba	0-	Cb*	Ab*
P	ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	1 228	Ca	Aa	Bc	Bb
	ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES GRANDS LACS LTEE	111	Ca*	0-	Ca*	Ca*
N	AEROCAR QUEBEC LIMITEE	200	Bb			
	AEROGUARD SECURITY SERVICES	566	Ab	Cc*	Cc*	Ab
	AEROSERVICES J.T. INC.	190	Cc	0-	0-	Cb*
	AGENCES CANADA MARITIME LIMITEE	169	Bb	Cc*	Cc*	Bc
	AGPRO GRAIN INC.	147	Bc	Aa*	Bc*	Cc*
N	AGT LIMITED	12 527	Ba			
	AIR ALLIANCE INC.	275	Cb	0-	0-	Cb*
	AIR ATLANTIC LTD.	550	Ba	Cc*	Cc*	Cb*
	AIR CANADA	22 240	Cc	Bc	Bc	Ba
	AIR CREEBEC INC.	299	Cb	Ba	Cb*	Cc*
	AIR FRANCE	135	Ba	0-	0-	Ab*
D	AIR INUIT (1985) LTEE	226	Cc	Bb	0-	Cb*
	AIR NOVA INC.	541	Bb	Cc*	Cc*	Cb*
	AIR ONTARIO INC.	733	Ca	Cb*	Cb*	Cb
	AIR TRANSAT A.T. INC.	493	Bb	Cc*	Cc*	Cb*
	AIRBC LIMITED	1 090	Cc	Ca*	Cb*	Ba
	ALBERTA WHEAT POOL	1 577	Ca	Bb	Bc	Ba
	ALGOMA CENTRAL CORPORATION	1 197	Cc	Ac	Bc	Bc
	ALLARCOM LIMITED	285	Ca	0-	0-	Ca*
	AMERICAN AIRLINES INC.	292	Aa	0-	0-	Aa
	AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.	1 707	Bb	Cc*	0-	Cb*
	AMOK LTEE	176	Cb	Ac	Cb*	Ab*
	AMR GROUND HANDLING SERVICES	378	Bc	0-	0-	Ab
	ARMADALE COMMUNICATIONS LIMITED	190	Cc	0-	Cb*	Cb*
	ARMOUR TRANSPORT INC.	239	Cb	Cc*	Cc*	0-
	ARROW TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	420	Cb	Ac	Cc*	Cb
	ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	151	Bc	0-	Ca*	Ba
	ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	2 475	Cc*	Cc*	Bc	Bc
	ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE COLOMBIE-BRITANNIQUE	4 057	Cb	Bc	Bc	Ba
	ASSOCIATION DU TRANSPORT AERIEN INTERNATIONAL	192	Ba	0-	Cc*	Ac

de désavantage des membres des groupes désignés - sur le plan de la représentation, de la répartition par profession et de l'échelle des salaires - dans l'effectif d'une entreprise. Les trois indicateurs du premier classement sont :

- La représentation du groupe désigné dans l'effectif d'un employeur, par comparaison aux données sur la représentation de ce groupe dans la population active canadienne, pondérées selon la province.

- La répartition par profession du groupe désigné, par rapport à celle des autres employés de l'entreprise. (Cet indicateur n'est utilisé que dans le cas d'entreprises comptant au moins 10 employés membres du groupe désigné et autant dans le groupe témoin de femmes et d'hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité.)

- La répartition des groupes désignés dans de grandes échelles de rémunération, relativement à celle des autres employés de l'entreprise. (Cet indicateur, comme le précédent, n'est utilisé que dans le cas d'entreprises comptant au moins 10 employés membres du groupe désigné et autant dans le groupe témoin de femmes et d'hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité.)

Pour obtenir le premier classement, on additionne les résultats de ces trois indicateurs[2]. Un employeur qui obtient la cote «A» a un effectif dans lequel un groupe désigné est relativement bien représenté - tant en ce qui concerne la qualité des emplois que le taux de représentation. Inversement, un groupe désigné est relativement mal représenté dans l'effectif d'un employeur qui se voit accorder la cote «C». Un employeur obtenant la cote «B» a un effectif qui peut se composer d'une série de cas indiquant que, par exemple, la représentation globale des membres des groupes désignés est relativement bonne mais que ceux-ci occupent principalement des emplois de bas niveau et peu rémunérés, ou qu'elle est faible dans des postes désirables et bien rémunérés.

Deuxième classement

La lettre minuscule, soit le **deuxième classement**, révèle les progrès qu'un employeur a réalisés au cours de l'année. Elle indique le degré d'amélioration de la situation d'un groupe désigné donné. Les indicateurs du deuxième classement sont les suivants :

- le taux d'accroissement de la représentation du groupe désigné, au cours de l'année, attribuable à la croissance de l'emploi évaluée à partir de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions;

- la part de l'ensemble des promotions obtenues par les membres du groupe désigné, proportionnellement au taux de représentation du groupe.

Pour obtenir le deuxième classement, on additionne les résultats de ces deux indicateurs. La cote «a» indique que la situation actuelle d'un groupe désigné au sein de l'entreprise est meilleure qu'auparavant. La cote «b» signale peu de progrès ou aucun et la cote «c», un recul.

Le lecteur devra s'assurer d'examiner le deuxième classement en regard du premier classement. Un résultat moins satisfaisant au premier classement indique que des mesures correctives supplémentaires s'imposent. On s'attend alors à un meilleur résultat au deuxième classement. Inversement, de bons résultats par rapport au premier classement indiquent que la situation du groupe désigné est relativement satisfaisante.

---

[2] Pour de plus amples renseignements sur le système d'attribution des points, voir la partie intitulée «Précisions techniques sur le classement» à la fin du présent chapitre.

ÉVALUATION DES RÉSULTATS DES EMPLOYEURS

«L'employeur ...
b) ...[instaure des usages et des règles, prend des mesures raisonnables d'adaptation] pour que le nombre de membres [des groupes désignés] soit au moins proportionnel à leur représentation
(i) au sein de la population active,
(ii) dans les secteurs de la population active susceptibles d'être distingués en fonction des critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique...»

Loi sur l'équité en matière d'emploi, *article 4*

Introduction

Tous les ans, les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi doivent présenter au ministre de l'Emploi et de l'Immigration un profil statistique de leur effectif. Ces rapports contiennent les deux types de renseignements suivants :

1. un tableau de l'effectif indiquant en détail la situation des quatre groupes désignés par catégorie professionnelle et par échelle de rémunération;

2. un compte rendu détaillé du nombre de recrutements, de promotions et de cessations de fonctions des membres des groupes désignés pendant l'année.

L'évaluation des résultats des employeurs est fondée entièrement sur les données numériques figurant dans leurs rapports. Les résultats sont présentés en deux classements distincts reflétant les deux types de renseignements que nous venons de mentionner, soit la situation qui prévalait à la fin de l'année et les progrès réalisés.

On ne peut apprécier le degré de difficulté éprouvé par un employeur à assurer une représentation équitable d'un groupe désigné particulier que si l'on dispose de renseignements très précis sur la situation de l'entreprise, ses perspectives d'avenir, les différentes professions représentées dans son effectif et les problèmes que peut présenter l'accueil des membres de divers groupes désignés. Par conséquent, ce degré de difficulté ne sera pas considéré lors de l'évaluation des résultats.

Le lecteur désireux d'obtenir des renseignements qualitatifs sur les mesures prises par les employeurs en vue de réaliser l'équité dans l'emploi, et sur les difficultés auxquelles ils se sont heurtés, est invité à se reporter au chapitre intitulé «Mesures qualitatives et manifestations de bonne foi». Il y trouvera de l'information qui l'aidera à situer dans son contexte le classement donné aux employeurs.

Classements

L'évaluation des employeurs est fondée sur cinq indicateurs[1]. On attribue deux cotes à chaque employeur, représentées par une lettre majuscule et une lettre minuscule, soit A, B ou C et a, b ou c, pour chacun des quatre groupes désignés.

Premier classement

La lettre majuscule, soit le **premier classement**, révèle la situation du groupe désigné dans l'effectif de l'entreprise à la fin de l'année. Elle indique le degré

[1] Pour de plus amples renseignements sur les cinq indicateurs, voir la partie intitulée «Précisions techniques sur le classement» à la fin du présent chapitre.

7,89 % dans les autres secteurs. Le secteur des communications, où elle est passée de 8,99 % à 9,28 %, accuse une légère croissance. Leur part des recrutements pour des emplois à temps plein a aussi augmenté dans les sous-secteurs suivants : radiodiffusion-télévision, transmission des télécommunications, services postaux et de messageries, transports ferroviaire et par camion, services reliés au transport par eau, réseaux de transport en commun, mines de métaux, industrie des silos à grain et travaux se rapportant à l'architecture, au génie et à d'autres services scientifiques et techniques.

La part des promotions du groupe pour des emplois à temps plein a augmenté légèrement dans les secteurs bancaire et des transports de même que dans les autres secteurs. De 1989 à 1990, leur part a augmenté de 13,14 % à 14,5 % dans le secteur bancaire, de 3,45 % à 4,09 % dans celui des transports et de 3,49 % à 7,61 % dans les autres secteurs; elle a diminué légèrement dans le secteur des communications, passant de 6,2 % à 5,96 %. L'augmentation de la part des promotions du groupe pour des emplois à temps plein est attribuable aux sous-secteurs suivants : services postaux et de messageries, transports ferroviaire et par camion, services reliés au transport par eau, réseaux de transport en commun, transport par pipeline, mines de métaux, industrie des silos à grain et travaux se rapportant à l'architecture, le génie et les autres services scientifiques et techniques.

La répartition par profession du recrutement des hommes appartenant aux minorités visibles pour des postes à temps plein a été légèrement différente de celle des autres hommes en 1990. Près d'un tiers d'entre eux (31,6 %) ont été recrutés dans des postes à temps plein de la catégorie Employés de bureau en comparaison de 14,11 % de tout l'effectif masculin. Ils étaient moins susceptibles que l'ensemble des hommes d'être recrutés à temps plein pour occuper des postes dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, et près de deux fois plus susceptibles de l'être dans la catégorie Professionnels.

La répartition par catégorie professionnelle du recrutement des femmes membres des minorités visibles pour des postes à temps plein témoigne de leur degré élevé de concentration professionnelle. Au cours de 1990, près de 80 % (78,36 %) d'entre elles ont été recrutées pour des postes à temps plein dans la catégorie Employés de bureau, comparativement à 68,38 % de l'ensemble des femmes. Cette proportion est demeurée inchangée depuis 1987. Durant la même période, leur part des recrutements pour des postes à temps plein dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres ainsi que Professionnels a augmenté légèrement. Les femmes de ce groupe étaient également moins susceptibles que l'ensemble des femmes d'être recrutées pour occuper à temps plein un emploi non traditionnel. En 1990, 1,91 % de leur recrutement à temps plein s'est effectué dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, alors qu'il a été de 4,78 % chez l'ensemble des femmes.

Depuis 1989, la part du recrutement pour des postes à temps plein attribués au groupe n'a augmenté que dans quatre des douze catégories professionnelles. Les augmentations ont eu lieu dans les catégories Cadres supérieurs, Semi-professionnels et techniciens, Surveillants et Travailleurs manuels spécialisés. Dans la catégorie Autres travailleurs manuels, la part du groupe est passée de 5,41 % en 1989, à 8,12 % en 1990.

La part des promotions pour des postes à temps plein des membres du groupe a augmenté dans neuf des douze catégories professionnelles. Elle ne s'est pas accrue dans les quatre catégories Cadres supérieurs, Employés du secteur des services et Travailleurs qualifiés et artisans. Cette part était supérieure à 10 % dans les catégories suivantes : Professionnels (14,55 %), Surveillants (11,95 %), Employés de bureau (14,94 %) et Autres travailleurs manuels (11,09 %). Toutefois, leur part des promotions pour des postes à temps plein continuait d'être inférieure à 4 % dans les catégories Cadres supérieurs, Contremaîtres et Travailleurs manuels spécialisés.

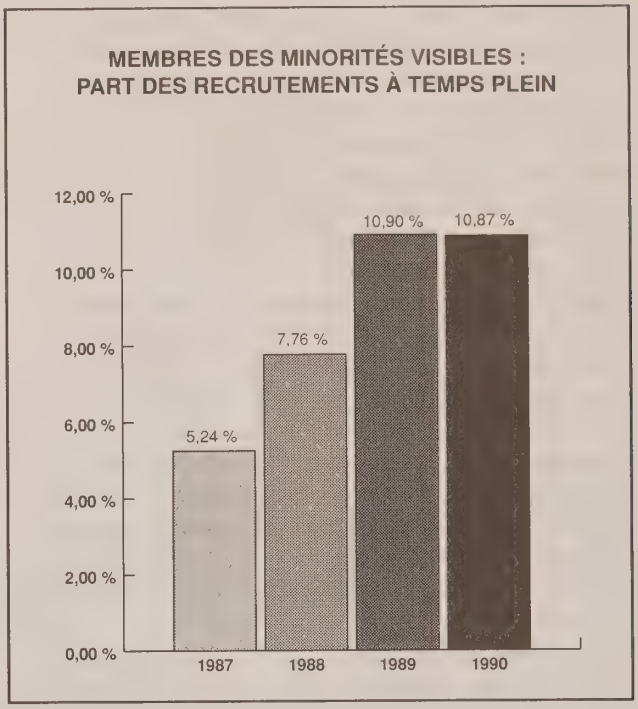
minorités visibles, était gagné dans le secteur des communications (30 998 $), et le plus bas, dans le secteur bancaire (27 690 $). Dans le secteur des transports et les autres secteurs, ce salaire se situait à 28 960 $ et 29 251 $, respectivement. L'écart salarial entre les femmes membres de ce groupe et l'ensemble des femmes qui travaillaient à temps plein a été nul dans le secteur bancaire, mais il a culminé dans les autres secteurs (4,27 %). Dans les secteurs des transports et des communications, il s'établissait à 1,9 % et 3,21 %, respectivement.

Les hommes membres des minorités visibles touchaient le salaire moyen le plus élevé pour un emploi à temps plein dans les autres secteurs (41 714 $) et le plus bas dans le secteur des transports (36 188 $). Dans les secteurs bancaire et des communications, ce salaire se situait à 37 871 $ et 40 324 $, respectivement. L'écart salarial le plus important entre les hommes de ce groupe et l'ensemble des hommes a été observé dans le secteur bancaire (20,23 %) alors qu'il était nul dans les autres secteurs. Dans les secteurs des transports et des communications, il était de 5,64 % et 1,04 %, respectivement. Depuis 1987, l'écart salarial pour des emplois à temps plein entre les hommes membres des minorités visibles et l'ensemble de l'effectif masculin s'est légèrement accentué dans les secteurs bancaire et des transports.

Possibilités de changement

Malgré le ralentissement économique au Canada, en 1990, la part des promotions attribuées aux membres des minorités visibles a augmenté et celle des recrutements a été maintenue à un niveau relativement élevé. Les employeurs ont déclaré 5 385 recrutements et 6 579 promotions chez ce groupe pour des emplois à temps plein. En 1990, leur part des recrutements pour ces emplois est passée de 10,9 % à 10,87 %, et celle des promotions, de 9,52 % à 11,09 %. Leur part des recrutements pour des emplois à temps partiel a également augmenté depuis 1989.

C'est en Ontario, où leur part a été de 16,9 %, qu'ont eu lieu près de 90 % (87,8 %) des promotions à temps plein du groupe. De même, 71,53 % de son



recrutement pour des emplois à temps plein ont eu lieu en Ontario, cette part s'élevant dans cette province à 17,41 %. La part des recrutements à temps plein du groupe a été inférieure à 5 % dans tous les autres territoires et provinces, sauf en Colombie-Britannique et en Alberta, où elle s'établissait à 9,98 % et 6,77 %, respectivement. Depuis 1989, le pourcentage du recrutement des membres des minorités visibles a augmenté légèrement dans cinq des dix provinces et dans un territoire. Elle n'a pas augmenté en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Manitoba, en Saskatchewan et dans les Territoires du Nord-Ouest. Quant à leur part des promotions pour des emplois à temps plein, elle s'est accrue dans toutes les provinces, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard, et elle a diminué quelque peu dans les deux territoires.

Pour ce qui a trait aux emplois à temps plein, la part des recrutements des membres des minorités visibles a augmenté dans le secteur des communications et a diminué légèrement dans les secteurs bancaire et des transports de même que dans les autres secteurs. Elle s'est élevée à 21,23 % dans le secteur bancaire, à 5,34 % dans celui des transports et à

hommes et les femmes de ce groupe étaient légèrement plus concentrés dans la catégorie Employés de bureau que l'ensemble des hommes et des femmes occupant un emploi à temps plein. En effet, plus de 70 % (70,11 %) des femmes membres des minorités visibles occupaient des emplois de bureau, comparativement à 61,89 % de l'ensemble des femmes; chez les hommes, ces pourcentages s'établissaient à 24,93 % et 14,66 %, respectivement. La tendance de l'emploi chez les femmes du groupe était la même dans les trois principales branches d'activité. Les hommes de ce groupe étaient plus susceptibles que l'ensemble des hommes de travailler à temps plein dans la catégorie Employés de bureau dans les secteurs bancaire et des transports ainsi que dans les autres secteurs. Dans le secteur bancaire, plus de 40 % (40,12 %) des hommes de ce groupe occupaient des emplois de bureau, comparativement à 19,2 % de l'ensemble des hommes travaillant à temps plein.

La probabilité de travailler dans la catégorie Professionnels était également plus grande pour les hommes appartenant à une minorité visible que pour l'ensemble des hommes travaillant à temps plein. Plus de 16 % (16,48 %) des hommes de ce groupe appartenaient à cette catégorie, par opposition à 6,32 % pour l'ensemble des hommes. Les hommes membres des minorités visibles occupant un emploi à temps plein étaient aussi moins susceptibles de se retrouver dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels que l'effectif masculin visé par la Loi. Dans le secteur des transports, 42,88 % de l'ensemble des hommes travaillant à temps plein appartenaient à ces deux catégories, comparativement à 29,03 % des hommes membres des minorités visibles.

Salaires

Le salaire moyen des femmes membres des minorités visibles travaillant à temps plein a été estimé à 28 520 $, soit 96,86 % de celui de l'ensemble des femmes. Celui des hommes s'est élevé à 38 353 $, soit 94,61 % du salaire moyen de l'effectif masculin. Le léger écart salarial entre les femmes de ce groupe et l'effectif féminin (3,14 %) a diminué d'environ 0,5 % depuis 1987, tandis que l'écart salarial entre les hommes de ce groupe (5,39 %) et l'effectif masculin travaillant à temps plein s'est légèrement accru (3,55 %). En 1990, le salaire moyen des emplois à temps partiel occupés par des membres des minorités visibles a été estimé à 15 048 $ pour les femmes, et à 14 699 $, pour les hommes.

La répartition salariale des emplois à temps plein des membres des minorités visibles indiquait que les hommes et les femmes de ce groupe étaient légèrement plus susceptibles que l'ensemble des hommes et des femmes de toucher un salaire inférieur à 25 000 $. En 1990, plus de 40 % (42,82 %) des

Tableau 2
Répartition des membres des minorités visibles et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon le sexe et l'échelle de rémunération.

	Membres des minorités visibles		Effectif visé par la Loi	
Échelle de rénumération	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Moins de 10,000 $	0,08 %	0,35 %	0,35 %	1,01 %
10 000 $ - 14 999 $	0,42 %	0,47 %	0,98 %	0,72 %
15 000 $ - 17 499 $	1,71 %	1,30 %	2,65 %	0,88 %
17 500 $ - 19 999 $	8,60 %	4,26 %	8,91 %	1,82 %
20 000 $ - 22 499 $	16,18 %	6,20 %	13,09 %	2,53 %
22 500 $ - 24 999 $	15,83 %	6,02 %	12,05 %	2,87 %
25 000 $ - 27 499 $	14,25 %	5,84 %	12,15 %	4,13 %
27 500 $ - 29 999 $	13,65 %	10,83 %	14,64 %	13,24 %
30 000 $ - 34 999 $	13,58 %	14,72 %	15,98 %	17,62 %
35 000 $ - 39 999 $	6,10 %	13,02 %	7,66 %	14,52 %
40 000 $ - 49 999 $	5,65 %	19,13 %	6,66 %	21,01 %
50 000 $ - 69 999 $	3,58 %	14,56 %	4,26 %	14,46 %
70 000 $ et plus	0,36 %	3,30 %	0,62 %	5,19 %
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**

femmes et 18,6 % des hommes membres des minorités visibles travaillant à temps plein touchaient moins de 25 000 $, comparativement à 38,03 % et 9,83 %, respectivement, pour les effectifs féminin et masculin. Inversement, 3,95 % des femmes et 17,86 % des hommes membres des minorités visibles, et travaillant à temps plein, touchaient plus de 40 000 $, par opposition à 4,89 % et 19,65 %, respectivement, de l'ensemble des femmes et des hommes.

Le salaire moyen le plus élevé, pour un emploi à temps plein occupé par une femme membre des

de ce groupe dans le secteur des transports, et leur présence très marquée dans le secteur bancaire étaient conformes aux tendances sectorielles observées chez l'ensemble des hommes et des femmes dans l'effectif visé par la Loi.

Depuis 1989, la représentation des membres des minorités visibles a beaucoup augmenté dans le secteur bancaire (0,74 %), et un peu moins dans les secteurs des transports (0,2 %) et des communications (0,21 %). Les sous-secteurs suivants ont déclaré les plus fortes augmentations depuis 1989 : silos à grain (0,94 %), travaux reliés à l'architecture, au génie et aux autres services scientifiques et techniques (0,56 %) ainsi que services postaux et de messageries (0,55 %).

L'augmentation de la représentation du groupe depuis 1989 a été surtout attribuable à la croissance de l'emploi estimée à partir de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions. L'emploi à temps plein du groupe a augmenté de 3,37 % en 1990, tandis que celui de l'effectif visé par la Loi diminuait de 2,62 %. La croissance de l'emploi à temps partiel du groupe (22,44 %), en 1990, a également été beaucoup plus forte que celle de l'effectif visé par la Loi (8,15 %).

Profil d'emploi

La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans dix des douze catégories professionnelles en 1990. Les seules catégories qui n'ont pas accusé d'augmentation ont été celles des Employés du secteur de la vente et des Employés du secteur des services. La représentation du groupe a augmenté de près de 1 % dans la catégorie Autres travailleurs manuels, d'environ 0,5 % dans celles des Surveillants, des Contremaîtres et des Employés de bureau, de 0,37 % dans celle des Cadres intermédiaires et autres cadres et de 0,25 %, dans celle des Cadres supérieurs. Malgré ces augmentations, la représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi était inférieure à sa représentation dans la population active canadienne dans sept des douze catégories professionnelles : Cadres supérieurs, Semi-professionnels et techniciens, Contremaîtres, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels.

L'amélioration du profil d'emploi des membres des minorités visibles a varié d'une branche d'activité à l'autre en 1990. La représentation a augmenté dans neuf des douze catégories professionnelles du secteur bancaire, sauf dans celles des Employés du secteur de la vente, des Employés du secteur des services et des Travailleurs qualifiés et artisans. Dans la catégorie Professionnels, leur représentation est passée de 14,6 % en 1989 à 15,67 % en 1990. La représentation du groupe s'est également accrue légèrement dans dix des douze catégories professionnelles du secteur des transports. Dans le secteur des communications, leur représentation n'a augmenté que dans quatre des douze catégories professionnelles. Cette augmentation a été de 2,72 % dans la catégorie Autres travailleurs manuels.

Le profil d'emploi de l'effectif masculin et féminin chez les membres des minorités visibles a continué de différer légèrement de celui de l'ensemble des hommes et des femmes travaillant à temps plein. Les

Tableau 1
Répartition des membres des minorités visibles et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionelle et le sexe.

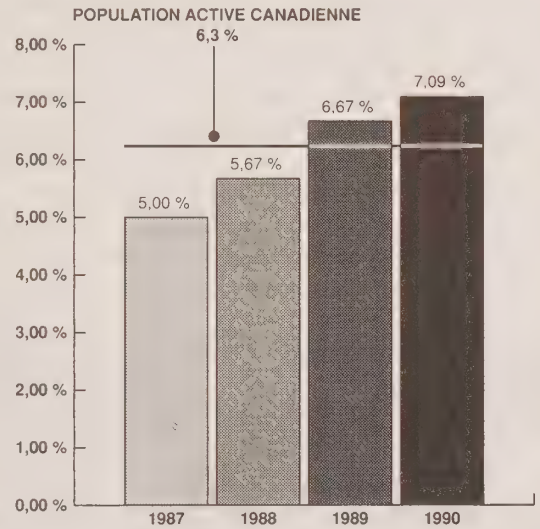
	Membres des minorités visibles		Effectif visé par la Loi	
Catégorie professionnelle	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Cadres supérieurs	0,08 %	0,83 %	0,19 %	1,52 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	11,48 %	14,99 %	14,36 %	15,42 %
Professionnels	7,77 %	16,48 %	6.45 %	6.32 %
Semi-professionnels et techniciens	1,09 %	4,62 %	2,44 %	7,78 %
Surveillants	5,46 %	3,02 %	5,25 %	2,37 %
Contremaîtres	0,08 %	1,77 %	0,22 %	4,33 %
Employés de bureau	70,11 %	24,93 %	61,89 %	14,66 %
Employés du secteur de la vente	1,38 %	1,36 %	3,15 %	2,03 %
Employés du secteur des services	1,38 %	2,22 %	3,77 %	1,92 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,38 %	16,31 %	0,58 %	18,41 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,25 %	8,24 %	0,89 %	17,69 %
Autres travailleurs manuels	0,53 %	5,23 %	0,82 %	7,56 %
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**

LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

Représentation

La représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi a augmenté en 1990. Les employeurs ont déclaré 44 768 membres de ce groupe, soit 7,09 % de l'effectif en 1990,

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



comparativement à 6,67 % en 1989[1]. Cette représentation était légèrement supérieure à leur représentation dans la population active canadienne en 1986 (6,3 %). Leur représentation dans les emplois à temps plein se situait à 7,1 %, et dans les emplois à temps partiel, à 7,31 %. Comme en 1987, 1988 et 1989, les femmes représentaient plus de la moitié (55,6 %) de tous les membres des minorités visibles déclarés aux termes de la Loi en 1990; 14,13 % d'entre elles travaillaient à temps partiel.

La représentation des membres des minorités visibles occupant un emploi dans les huit régions métropolitaines de recensement affichait le taux le plus élevé à Toronto (18,19 %) et le plus bas à Regina (2,02 %). Elle a augmenté à Montréal, Regina, Toronto, Vancouver et Winnipeg depuis 1989, les employeurs de Toronto ayant déclaré un accroissement de 1,26 %. Aux échelons provincial et territorial, cette représentation allait d'un minimum de 0,59 % à l'Île-du-Prince-Édouard à un maximum de 11,16 % en Ontario. Elle se situait à 8,69 % en Colombie-Britannique et à 3,29 % au Québec. La représentation du groupe était inférieure à leur moyenne nationale dans l'effectif visé par la Loi dans toutes les provinces, sauf en Ontario et en Colombie-Britannique. Elle a augmenté dans tous les territoires et provinces, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard et en Alberta. Malgré ces augmentations, les membres des minorités visibles continuent d'être sous-représentés dans chacune des régions métropolitaines de recensement, sauf à Toronto, de même que dans chaque territoire et province, sauf en Ontario et à Terre-Neuve.

Comme cela a été le cas en 1987, 1988 et 1989, la représentation des membres des minorités visibles a varié beaucoup d'une branche d'activité à l'autre, allant d'un maximum de 12,83 % dans le secteur bancaire à un minimum de 3,92 % dans les autres secteurs. Dans le secteur des communications et dans celui des transports, elle s'établissait à 5,52 % et 3,98 %, respectivement. La représentation du groupe était inférieure à sa représentation dans la population active canadienne dans tous les sous-secteurs, sauf dans les services au transport aérien (8,06 %) et les travaux reliés à l'architecture, au génie et aux autres services scientifiques et techniques (7 %). Le groupe avait la représentation la plus faible dans les mines de métaux (1,52 %) et le transport par camion (2,42 %).

L'effectif masculin des minorités visibles était réparti également entre les trois principales branches d'activité, soit environ 30 % dans chacune d'elle. Néanmoins, plus des deux tiers (68,66 %) de l'ensemble des femmes de ce groupe occupaient un emploi dans le secteur bancaire. Moins de 10 % (7,79 %) d'entre elles appartenaient au secteur des transports, comparativement à 27,97 % des hommes. Une fois de plus, la présence relativement faible des femmes

[1] Les statistiques recueillies en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1987, 1988 et 1989 ont été légèrement révisées par suite des améliorations apportées à la base de données. Veuillez vous reporter à l'annexe A pour de plus amples renseignements.

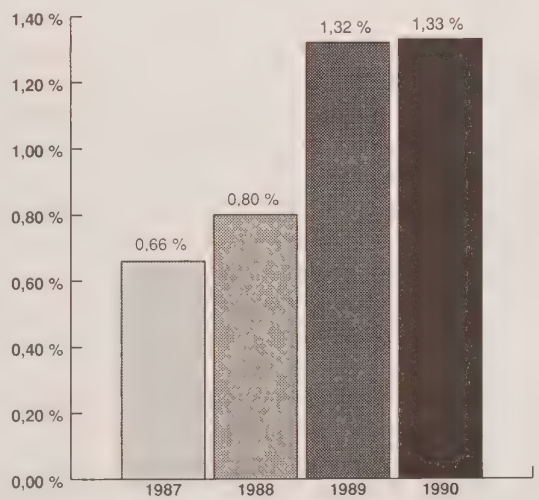
Depuis 1989, la part des recrutements à temps plein des personnes handicapées a augmenté légèrement dans six des douze catégories professionnelles, à savoir Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels, Semi-professionnels et techniciens, Employés du secteur de la vente, Travailleurs qualifiés et artisans et Autres travailleurs manuels. Malgré ces augmentations, leur pourcentage s'élevait toujours à moins de 2 % du nombre global des recrutements à temps plein dans toutes les catégories. Leur part des promotions à des postes à temps plein s'est également améliorée légèrement dans sept des douze catégories professionnelles.

augmenté que dans une très faible mesure depuis la dernière année.

Aux échelons provincial et territorial, la part des recrutements pour des postes à temps plein consentis aux personnes handicapées a culminé en Alberta (1,85 %), et au Yukon (1,9 %). Elle a atteint le niveau le plus bas à l'Île-du-Prince-Édouard (0 %). Leur part des recrutements pour des postes à temps plein n'était que de 1,6 % en Ontario et elle était inférieure à 1 % au Québec (0,83 %). Ce renseignement est important parce que près de 60 % de tous les recrutements pour des postes à temps plein ont lieu dans ces deux provinces. Depuis 1989, la part des recrutements pour des postes à temps plein des personnes handicapées n'a augmenté, et ce légèrement, que dans quatre des dix provinces, soit en Nouvelle-Écosse, au Québec, en Ontario et en Alberta, de même que dans les deux territoires. En 1990, leur part des promotions à des postes à temps plein a également augmenté dans sept des dix provinces et dans les deux territoires.

Les résultats obtenus dans les diverses branches d'activité ont indiqué peu d'amélioration en 1990. La part des recrutements pour des postes à temps plein des personnes handicapées a légèrement diminué en général, sauf dans les autres secteurs, où les employeurs ont déclaré une légère augmentation. Dans le secteur bancaire, cette part se situait à 2,7 %, dans celui des transports, à 0,73 %, et dans celui des communications, à 0,68 %. Les sous-secteurs contribuant à cette augmentation dans les autres secteurs sont les suivants : les mines de métaux, les silos à grain et les travaux reliés à l'architecture, au génie et aux autres services scientifiques et techniques. Dans le secteur des transports, on a observé de légères augmentations dans les transports aérien, par eau et par camion. Leur part des promotions dans des postes à temps plein a légèrement augmenté dans les trois principales branches d'activité et dans presque tous les sous-secteurs.

PERSONNES HANDICAPÉES : PART DES RECRUTEMENTS À TEMPS PLEIN



Au cours de 1990, la répartition par profession des recrutements pour des postes à temps plein des hommes handicapés était légèrement différente de celle de l'ensemble des hommes. La catégorie Employés de bureau constituait près d'un tiers (30,68 %) de leur recrutement à temps plein, comparativement à 14,11 % pour l'ensemble des hommes. Ils étaient également moins susceptibles que l'ensemble de l'effectif masculin d'être recrutés à des postes à temps plein dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Par contre, les hommes handicapés étaient un peu plus susceptibles d'être recrutés dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels.

La répartition par profession du recrutement des femmes handicapées témoignait de leur concentration professionnelle. En effet, près de 80 % (77,99 %) d'entre elles ont été recrutées dans la catégorie Employés de bureau en 1990, soit une augmentation de près de 20% de cette proportion depuis 1987. Durant la même période, leur part des recrutements à temps plein dans des professions non traditionnelles a également diminué légèrement. En 1990, 1,57 % des femmes handicapées étaient recrutées dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, comparativement à 4,78 % de l'ensemble des femmes recrutées pour des postes à temps plein.

Tableau 2
Répartition des personnes handicapées et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon le sexe et l'échelle de rémunération

	Personnes Handicapées		Effectif visé par la Loi	
Échelle de rénumération	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moins de 10 000 $	0,20 %	0,39 %	0,35 %	1,01 %
10 000 $ - 14 999 $	0,35 %	0,43 %	0,98 %	0,72 %
15 000 $ - 17 499 $	2,40 %	0,71 %	2,65 %	0,88 %
17 500 $ - 19 999 $	11,22 %	2,11 %	8,91 %	1,82 %
20 000 $ - 22 499 $	17,13 %	2,72 %	13,09 %	2,53 %
22 500 $ - 24 999 $	15,32 %	3,19 %	12,05 %	2,87 %
25 000 $ - 27 499 $	12,26 %	4,47 %	12,15 %	4,13 %
27 500 $ - 29 999 $	12,55 %	13,18 %	14,64 %	13,24 %
30 000 $ - 34 999 $	13,07 %	18,71 %	15,98 %	17,62 %
35 000 $ - 39 999 $	6,28 %	14,38 %	7,66 %	14,52 %
40 000 $ - 49 999 $	5,81 %	19,02 %	6,66 %	21,01 %
50 000 $ - 69 999 $	3,02 %	15,65 %	4,26 %	14,46 %
70 000 $ et plus	0,39 %	5,04 %	0,62 %	5,19 %
Total	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

de l'ensemble des femmes travaillant à temps plein a diminué d'environ 0,42 % de 1987 à la fin de 1990. Le très faible écart salarial que l'on observe entre les femmes et les hommes handicapés et l'ensemble des femmes et des hommes occupant un emploi à temps plein tient au fait que leur répartition par profession est semblable.

La répartition salariale des personnes handicapées occupant des emplois à temps plein indiquait que les femmes de ce groupe étaient un peu plus susceptibles que l'ensemble des femmes travaillant à temps plein de toucher moins de 25 000 $. Près de la moitié (46,62 %) des femmes handicapées recevaient un salaire pour un travail à temps plein inférieur à 25 000 $ en 1990, par opposition à 38,03 % de l'ensemble des femmes. Par contre, 3,41 % des femmes handicapées touchaient plus de 40 000 $, comparativement à 4,89 % de l'ensemble des femmes. Le salaire moyen des femmes handicapées, pour un emploi à temps partiel, a été estimé à 15 181 $ et celui des hommes handicapés, à 16 531 $.

Dans toutes les branches d'activité, les personnes handicapées recevaient également environ le même salaire que l'ensemble des hommes et des femmes travaillant à temps plein. Pour un emploi à temps plein, les femmes handicapées ont touché le salaire moyen le plus élevé dans le secteur des communications (31 231 $), et le plus faible dans le secteur bancaire (27 131 $). Dans le secteur des transports et les autres secteurs, ce salaire s'établissait à 29 430 $ et 29 074 $, respectivement. Quant à l'écart salarial pour des emplois à temps plein entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes, il affichait le taux le plus faible dans le secteur des transports (0,31 %) et le plus important dans les autres secteurs (4,85 %). Dans le secteur bancaire, il se situait à 1,7 %. Depuis 1987, l'écart salarial visant des postes à temps plein entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes a légèrement diminué dans tous les secteurs.

Les hommes handicapés touchaient le meilleur salaire moyen pour un emploi à temps plein dans le secteur bancaire (47 311 $) et le plus bas dans celui des transports (37 797 $). Ce salaire s'établissait à 39 468 $ dans le secteur des communications et à 37 987 $, dans les autres secteurs. Dans la catégorie des emplois à temps plein, l'écart salarial entre les hommes handicapés et l'ensemble des hommes affichait le taux le plus important dans les autres secteurs (6,84 %) et le plus faible, dans le secteur bancaire (0,34 %). Il s'établissait à 1,45 % dans celui des transports. Depuis 1987, l'écart salarial portant sur l'emploi à temps plein entre les hommes handicapés et l'ensemble des hommes a diminué légèrement dans les secteurs bancaire et des communications et les autres secteurs et s'est accentué de très peu dans celui des transports.

Possibilités de changement

Malgré la récession, la part des promotions à des postes à plein temps des personnes handicapées a augmenté en 1990, et leur part des recrutements est demeurée inchangée. Les personnes handicapées ont bénéficié de 657 recrutements et de 1 687 promotions pour des postes à temps plein. Leur part des recrutements (1,33 %) n'a presque pas changé par rapport à celle de 1989 (1,32 %), et celle des promotions pour des postes à temps plein (2,84 %) a augmenté de 0,4 %. Quant aux recrutements dans des emplois à temps partiel et temporaires, leur part n'a

entraîner un taux de départs à la retraite plus important, ce qui limite la croissance de l'emploi.

Profil d'emploi

En 1990, la représentation des personnes handicapées a très peu augmenté dans dix des douze catégories professionnelles. Toutes les augmentations par rapport à 1989 ont été inférieures à 0,2 %, les plus fortes ayant été enregistrées dans les catégories Employés du secteur des services (de 1,16 % à 1,34 %), Travailleurs manuels spécialisés (de 1,59 % à 1,69 %) et Cadres intermédiaires et autres cadres (2,79 % à 2,87 %). La représentation des personnes handicapées ne s'est pas améliorée dans les catégories Surveillants et Employés de bureau. Comme cela a été le cas au cours des années précédentes, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi était plus faible que leur représentation dans la population active canadienne dans les douze catégories professionnelles, sauf dans la catégorie Cadres supérieurs.

Dans les diverses branches d'activité, le profil d'emploi des personnes handicapées s'est très peu amélioré en 1990. Leur représentation a augmenté dans neuf des douze catégories professionnelles dans les secteurs bancaire et des transports. Dans le secteur bancaire, la représentation n'a pas augmenté dans les catégories Surveillants, Employés du secteur de la vente et Travailleurs manuels spécialisés, et dans le secteur des transports, dans les catégories Cadres supérieurs, Professionnels et Surveillants. Dans le secteur des communications, elle n'a augmenté que dans une des douze catégories professionnelles, et chacune de ces augmentations était inférieure à 0,2 %. Dans les autres secteurs, la représentation des personnes handicapées s'est accrue dans huit des douze catégories professionnelles, celles des Employés du secteur de la vente (1,04 %) et des Cadres supérieurs (0,48 %) ayant enregistré les augmentations les plus importantes.

Tableau 1
Répartition des personnes handicapées et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionelle et le sexe.

	Personnes handicapées		Effectif visé par la Loi	
Catégorie professionnelle	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Homme**
Cadres supérieurs	0,07 %	1,78 %	0,19 %	1,52 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	14,23 %	20,58 %	14,36 %	15,42 %
Professionnels	5,24 %	6,41 %	6,45 %	6,32 %
Semi-professionnels et techniciens	1,14 %	5,33 %	2,44 %	7,78 %
Surveillants	6,74 %	2,42 %	5,25 %	2,37 %
Contremaîtres	0,05 %	3,90 %	0,22 %	4,33 %
Employés de bureau	68,61 %	17,53 %	61,89 %	14,66 %
Employés du secteur de la vente	1,38 %	1,38 %	3,15 %	2,03 %
Employés du secteur des services	1,41 %	1,62 %	3,77 %	1,92 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,30 %	17,43 %	0,58 %	18,41 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,34 %	14,13 %	0,89 %	17,69 %
Autres travailleurs manuels	0,49 %	7,52 %	0,82 %	7,56 %
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**

Comme en 1987, 1988 et 1989, le profil d'emploi des femmes et des hommes handicapés correspondait étroitement à celui des hommes et des femmes occupant un emploi à temps plein. La présence des femmes handicapées dans les emplois de bureau était bien plus marquée que celle des hommes handicapés; elles étaient également moins susceptibles que ces derniers d'occuper des emplois non traditionnels parmi les cadres et chez les professionnels. Toutefois, dans les emplois à temps plein, les femmes et les hommes handicapés étaient légèrement plus nombreux à travailler dans un bureau que l'ensemble des hommes et des femmes. Cela était également vrai dans les trois principales branches d'activité et dans les autres secteurs. Près de 70 % (68,61 %) des femmes handicapées occupaient un emploi de bureau, comparativement à 61,89 % de l'ensemble des femmes travaillant à temps plein; pour les hommes, ces chiffres s'établissaient à 17,53 % et 14,66 %, respectivement.

Salaires

On a évalué le salaire moyen des femmes handicapées occupant un poste à temps plein à 28 018 $, soit 95,16 % du salaire moyen de l'ensemble des femmes, et celui des hommes handicapés, à 40 684 $, ce qui est environ le même que celui des hommes travaillant à temps plein. L'écart salarial léger (4,84 %) qui séparait les femmes handicapées

Il est important de signaler que les données concernant les personnes handicapées reposent sur les renseignements que l'employeur est tenu de fournir aux termes du Règlement d'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le Règlement impose des objectifs et des critères subjectifs pour décrire les personnes handicapées, et tient compte non seulement de l'existence d'un handicap persistant mais aussi de l'idée chez une personne que ce handicap nuit (virtuellement ou réellement) à sa situation au travail. Cet élément de subjectivité peut entraîner une divergence d'opinions, entre l'employeur et les employés, quant aux conditions devant être considérées «incapacitantes» et quant à l'appartenance de l'employé à ce groupe désigné.

D'après le Règlement, une personne doit, pour être dite handicapée au sens de la Loi :

- souffrir d'une incapacité persistante d'ordre physique, mental, psychique ou sensoriel ou avoir des difficultés d'apprentissage continues;
- penser qu'un employeur ou un employeur éventuel pourrait la considérer comme étant défavorisée sur le plan de l'emploi;
- se reconnaître auprès de l'employeur comme étant handicapée ou accepter que celui-ci la reconnaisse comme telle.

Les données fournies par l'employeur assujetti à la Loi sur l'équité en matière d'emploi sur les personnes handicapées de son effectif doivent donc être interprétées à la lumière des difficultés inhérentes à leur recensement.

pées dans le secteur des transports et leur présence très marquée dans le secteur bancaire étaient conformes aux tendances sectorielles des hommes et des femmes visés par la Loi.

Depuis 1989, la représentation des personnes handicapées a très peu augmenté dans les secteurs bancaire (0,07 %) et des transports (0,12 %). Elle a légèrement diminué dans le secteur des communications (0,05 %) et est restée la même dans les autres secteurs. Plusieurs sous-secteurs ont déclaré de légères diminutions de la représentation, notamment à la transmission des télécommunications, aux services postaux et de messageries, aux services reliés au transport par eau, par camion et par pipeline et aux silos à grain.

L'augmentation du nombre des personnes qui se font reconnaître comme handicapés et une composition différente de l'ensemble des employeurs ont contribué à l'augmentation de la représentation des personnes handicapées depuis 1989. Comme cela a été le cas au cours des années précédentes, les recrutements et les cessations de fonctions ont eu pour effet net de diminuer la représentation des personnes handicapées. L'emploi global de ce groupe a diminué de 4,03 % en 1990, comparativement à 1,4 % dans l'effectif visé par la Loi. Le nombre de personnes handicapées occupant un emploi à temps plein a aussi diminué dans une plus grande proportion que dans l'effectif visé par la Loi. Par contre, pour ce qui est du taux de croissance de l'emploi à temps partiel, il a été légèrement supérieur chez les personnes handicapées à celui de l'effectif visé par la Loi.

Les rapports indiquent que depuis 1987, la croissance de l'emploi des personnes handicapées a été inférieure à celle de l'effectif global visé par la Loi, et ce tous les ans. Cela s'explique essentiellement par la part du recrutement qui revient à ce groupe, laquelle est, depuis 1987, très inférieure à sa représentation. Avant les trois dernières années, le recrutement a aussi été inférieur au niveau nécessaire pour remplacer les membres du groupe qui cessent de travailler.

Il importe de noter que les cessations de fonctions comprennent les départs à la retraite, ainsi que les démissions, les renvois et les licenciements permanents. Par conséquent, il faut interpréter les chiffres des cessations de fonctions avec prudence car ils ne signifient pas nécessairement que les dernières personnes recrutées sont celles qui sont licenciées.

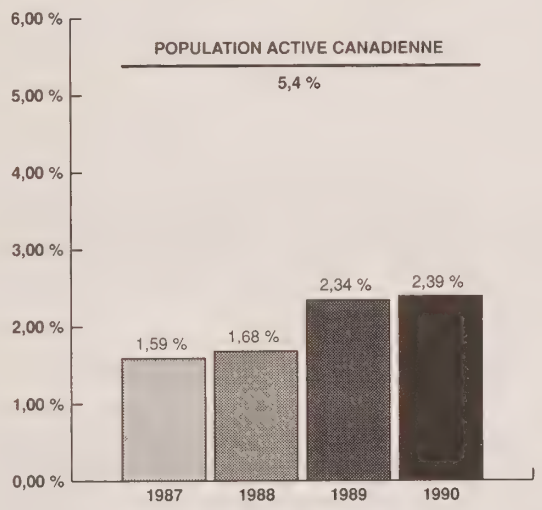
L'âge des travailleurs handicapés a peut-être une incidence sur la croissance de l'emploi du groupe. Tandis que les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne présentent aucune donnée sur l'âge et les incapacités de leur personnel handicapé, les chiffres sur la population active canadienne indiquent que les cas d'incapacité augmentent beaucoup avec l'âge. Par exemple, près de 60 % des personnes handicapées dans la population active canadienne étaient âgées de 45 ans et plus. Une proportion plus élevée de travailleurs âgés peut

LES PERSONNES HANDICAPÉES

Représentation

En 1990, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi a augmenté très légèrement. Les 15 119 personnes handicapées déclarées par les employeurs constituaient 2,39 % de tous les salariés déclarés aux termes de la Loi, comparativement à 2,34 % en 1989[1]. La représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi est très inférieure à leur représentation dans la population active canadienne (5,4 %). Le

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



groupe était aussi sous-représenté dans les emplois à temps plein (2,44 %) et à temps partiel (2,18 %). Les femmes handicapées composaient près de la moitié (48,24 %) de ce groupe en 1990. Près d'un cinquième (18,18 %) d'entre elles occupaient un emploi à temps partiel.

Parmi les huit régions métropolitaines de recensement, celle de Regina enregistrait la plus forte représentation de personnes handicapées (3,65 %), et celle de Montréal, la plus faible (1,65 %). La représentation du groupe s'est accrue dans cinq de ces huit régions depuis l'an dernier. Les régions de Calgary, d'Edmonton et de Vancouver accusaient une diminution de la représentation du groupe. Aux échelons provincial et territorial, la représentation a varié de 1,54 % au Québec à 5.02 % au Yukon et à 3,16 % en Nouvelle-Écosse. En Ontario, elle se situait à 2,69 %. La représentation des personnes handicapées était inférieure à leur représentation moyenne dans l'effectif national visé par la Loi à Terre-Neuve, en Colombie-Britannique, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec et dans les Territoires du Nord-Ouest. Elle a légèrement augmenté dans tous les territoires et provinces, sauf en Colombie-Britannique, en Saskatchewan, en Alberta et à Terre-Neuve. Malgré ces augmentations, les personnes handicapées continuaient d'être sous-représentées dans tous les territoires et provinces pour lesquels les employeurs ont présenté un rapport, sauf au Yukon.

En 1990, la représentation des personnes handicapées variait de façon importante d'une branche d'activité à l'autre, allant d'un maximum de 4,07 % dans le secteur bancaire à un minimum de 1,49 % dans celui des communications. Dans le secteur des transports et les autres secteurs, elle s'établissait à 1,71 % et 2,69 %, respectivement. Dans les sous-secteurs, la représentation dépassait 3 % dans le transport par pipeline (3,07 %), les travaux d'architecture, de génie et des autres services scientifiques et techniques (4,05 %) ainsi que dans les réseaux de transport en commun (3,3 %). Les services reliés au transport aérien (1,26 %), la radiodiffusion-télévision (1,27 %) et le transport par camion (1,28 %) accusaient la plus faible représentation.

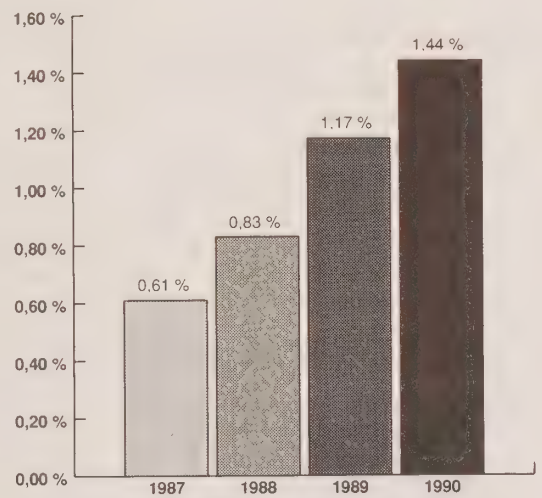
Environ la moitié des hommes handicapés travaillaient dans les secteurs bancaire (25,81 %) et des communications (26,08 %) et plus des trois quarts (75,52 %) des femmes handicapées occupaient un emploi dans le secteur bancaire. Environ 6 % (6,06 %) des femmes de ce groupe occupaient un emploi dans le secteur des transports, comparativement à 35,47 % des hommes handicapés. La présence relativement faible des femmes handica-

[1] Les statistiques recueillies aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1987, 1988 et 1989 ont été légèrement révisées par suite des améliorations apportées à la base de données. Veuillez vous reporter à l'annexe A pour de plus amples renseignements.

emplois non traditionnels également à temps plein était aussi assez élevée. En 1990, 14,05 % des recrutements chez les femmes autochtones avaient trait à des postes dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés ou Autres travailleurs manuels, comparativement à 4,78 % chez l'ensemble des femmes travaillant à temps plein. Moins de 9 % (8.5 %) des femmes autochtones embauchées en vue d'un emploi à temps plein sont entrées dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, alors que ce pourcentage était de 12,13 % dans tout l'effectif féminin.

Près de 60 % (56,88 %) des recrutements d'autochtones pour des postes à temps plein ont eu lieu en Ontario, en Alberta et au Manitoba. Depuis 1989, leur part des recrutements pour des postes à temps plein a légèrement augmenté à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, au Manitoba, en Saskatchewan, en Colombie-Britannique et dans les Territoires du Nord-Ouest; elle a été le plus élevée dans les Territoires du Nord-Ouest (19,91 %) et nulle à l'Île-du-Prince-Édouard. En 1990, la part des promotions d'autochtones à des postes à temps plein a légèrement augmenté à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick, au Québec, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique.

AUTOCHTONES : PART DES RECRUTEMENTS À TEMPS PLEIN



La part des recrutements attribués aux autochtones pour des postes à temps plein a augmenté légèrement dans toutes les principales branches d'activité. Les sous-secteurs suivants ont contribué à cette augmentation : la transmission des télécommunications, les services postaux et de messageries, les transports aérien, ferroviaire, par camion et par pipeline, l'exploitation des mines de métaux, les silos à grain et les travaux reliés à l'architecture, au génie et aux autres services scientifiques et techniques. Leur part a diminué légèrement dans le transport par eau, les réseaux de transport en commun et la radiodiffusion-télévision. La part des promotions accordées aux autochtones à des postes à temps plein a augmenté un peu dans les secteurs bancaire et des transports et dans les autres secteurs, mais dans celui des communications, elle a diminué légèrement.

Depuis 1989, la part du recrutement autochtone pour des postes à temps plein a augmenté légèrement dans six des douze catégories professionnelles. Leur part des recrutements ne s'est pas accrue dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Surveillants, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services et Travailleurs qualifiés et artisans. Leur part des promotions a aussi augmenté quelque peu dans huit des douze catégories professionnelles. Malgré ces augmentations, les autochtones continuaient de se voir accorder moins de 1 % des recrutements pour des postes à temps plein dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, et leur part des recrutements pour des postes à temps plein dépassait 2 % dans une seule catégorie, à savoir Autres travailleurs manuels.

La répartition du recrutement autochtone masculin pour des postes à temps plein reflétait la répartition professionnelle de ce groupe. Plus de 70 % d'entre eux ont été recrutés dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, comparativement à 50,25 % pour l'ensemble des hommes. En outre, environ 5 % (5,17 %) du recrutement des hommes autochtones concernait des postes à temps plein dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, par opposition à 18,31 % du recrutement de l'ensemble de l'effectif masculin.

La répartition professionnelle du recrutement des femmes autochtones reflétait certaines particularités propres à leur profil d'emploi. Bien qu'une bonne partie du recrutement de ces femmes ait été effectuée pour des emplois de bureau à temps plein (68,3 %), la proportion de leur recrutement pour des

Tableau 2
Répartition des autochtones et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon le sexe et l'échelle de rémunération.

	Les autochtones		Effectif visé par la Loi	
Échelle de rénumération	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moins de 10 000 $	1,94 %	2,50 %	0,35 %	1,01 %
10 000 $ - 14 999 $	2,44 %	2,10 %	0,98 %	0,72 %
15 000 $ - 17 499 $	5,05 %	2,39 %	2,65 %	0,88 %
17 500 $ - 19 999 $	12,72 %	2,83 %	8,91 %	1,82 %
20 000 $ - 22 499 $	16,44 %	3,55 %	13,09 %	2,53 %
22 500 $ - 24 999 $	12,38 %	3,37 %	12,05 %	2,87 %
25 000 $ - 27 499 $	12,77 %	6,45 %	12,15 %	4,13 %
27 500 $ - 29 999 $	13,49 %	13,94 %	14,64 %	13,24 %
30 000 $ - 34 999 $	12,05 %	21,15 %	15,98 %	17,62 %
35 000 $ - 39 999 $	5,55 %	13,62 %	7,66 %	14,52 %
40 000 $ - 49 999 $	3,72 %	18,69 %	6,66 %	21,01 %
50 000 $ - 69 999 $	1,33 %	7,97 %	4,26 %	14,46 %
70 000 $ et plus	0,11 %	1,45 %	0,62 %	5,19 %
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**

de 34 991 $, soit 86,31 % de celui de l'ensemble de l'effectif masculin. Ces écarts salariaux se situaient à 12,24 % pour les femmes et à 13,69 % pour les hommes. Il faut remarquer que les écarts salariaux entre les femmes et les hommes autochtones et entre l'ensemble des femmes et des hommes se sont creusés légèrement depuis 1987. La répartition salariale des autochtones travaillant à temps plein a continué également de refléter ces écarts salariaux. Plus de la moitié (50,97 %) des femmes autochtones et 16,73 % des hommes autochtones travaillant à temps plein touchaient moins de 25 000 $ en 1990; cette proportion s'établissait à 38,03 % pour l'ensemble des femmes et à 9,83 % pour l'ensemble des hommes. Inversement, 1,44 % des femmes autochtones et 9,42 % des hommes autochtones travaillant à temps plein touchaient plus de 40 000 $, par opposition à 4,89 % de l'ensemble des femmes et à 19,65 % de l'ensemble des hommes. Le salaire moyen des emplois à temps partiel des femmes et des hommes autochtones a été estimé à 17 056 $ et 14 830 $, respectivement.

Les autochtones, hommes et femmes, gagnaient également moins que l'ensemble des hommes et des femmes travaillant à temps plein dans chacune des branches d'activité. Pour les emplois à temps plein, les femmes autochtones percevaient le salaire moyen le plus élevé dans le secteur des communications (28 962 $) et le plus bas dans le secteur des transports (23 390 $). Dans le secteur bancaire, la moyenne se situait à 24 743 $, et dans les autres secteurs, à 24 684 $. Le plus petit écart salarial a été observé dans le secteur des communications (9,56 %) et le plus grand, dans le secteur des transports (20,77 %); dans le secteur bancaire, il était de 10,35 % et dans les autres secteurs, de 12,24 %. Depuis 1987, l'écart salarial entre les femmes autochtones et l'effectif féminin travaillant à temps plein s'est légèrement accentué dans les trois principales branches d'activité, mais aussi dans les autres secteurs.

Les hommes autochtones percevaient le salaire moyen le plus élevé pour un emploi à temps plein dans le secteur des communications (37 416 $) et le plus bas, dans le secteur des transports (33 669 $); dans le secteur bancaire, ce chiffre se situait à 34 062 $, et dans les autres secteurs, à 36 004 $. L'écart salarial le plus petit a été observé dans le secteur des communications (8,17 %), et le plus important, dans le secteur bancaire (28,25 %). Dans celui des transports, l'écart se situait à 12,21 %, et dans les autres secteurs, à 11,7 %. Depuis quatre ans, l'écart salarial entre les hommes autochtones et l'effectif masculin travaillant à temps plein s'est accentué légèrement dans les secteurs bancaire et des transports et dans les autres secteurs.

Possibilités de changement

Malgré la récession économique, la part des recrutements et des promotions pour des postes à temps plein consentis aux autochtones a légèrement augmenté en 1990. Les employeurs ont déclaré 712 recrutements et 491 promotions d'autochtones pour des postes à temps plein en 1990. La part des recrutements (1,44 %) et des promotions (0,83 %) accordés aux autochtones pour des postes à temps plein était légèrement supérieure à celle de l'année précédente. Leur part des recrutements pour des postes à temps partiel et temporaires a également augmenté légèrement. Dans les emplois temporaires, elle est passée de 1,28 % à 3,32 %.

Le profil d'emploi des hommes autochtones a continué de se caractériser par une forte concentration dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Ces catégories regroupaient 42,28 % de tous les hommes autochtones travaillant à temps plein, comparativement à 25,25 % de l'ensemble des travailleurs masculins. Cette différence est attribuable au nombre important d'hommes autochtones travaillant dans le secteur des transports, où près de 30 % (28,88 %) des hommes autochtones visés par la Loi occupaient des emplois à temps plein dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, comparativement à 18,87 % de l'ensemble des hommes occupant un poste à temps plein.

Les hommes autochtones travaillant à temps plein étaient également moins susceptibles d'occuper des emplois dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres ainsi que Professionnels. Environ un autochtone sur dix travaillant à temps plein (10,28 %) occupait un emploi dans ces catégories, comparativement à près d'un quart de l'ensemble des hommes travaillant à temps plein (23,26 %). Les écarts étaient particulièrement prononcés dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels. Par exemple, dans les autres secteurs, 13,72 % de l'ensemble des hommes occupaient un emploi à temps plein dans la catégorie Professionnels, comparativement à 4,8 % des hommes autochtones. Dans le secteur bancaire, moins d'un tiers (31,02 %) des hommes autochtones occupaient un poste de cadre intermédiaire à temps plein alors que leur nombre s'élevait à plus de la moitié (52,32 %) chez l'ensemble des hommes. Dans le secteur des transports, les hommes autochtones travaillant à temps plein étaient trois fois moins susceptibles d'occuper un emploi de cadre intermédiaire que ceux de l'ensemble de l'effectif masculin.

Le profil d'emploi des femmes autochtones a continué de partager bon nombre des caractéristiques générales de l'ensemble des femmes. Les femmes autochtones étaient fortement concentrées dans les emplois de bureau; elles étaient également moins susceptibles que les hommes autochtones d'occuper des emplois non traditionnels et d'accéder à des postes chez les cadres et les professionnels. Toutefois, certaines particularités du profil d'emploi des femmes autochtones le différenciaient de celui de l'ensemble des femmes.

Les femmes autochtones travaillant à temps plein étaient légèrement plus concentrées dans les emplois de bureau que l'ensemble des femmes occupant un poste à temps plein, soit 66,61 % et 61,89 %, respectivement. Cet écart est attribuable, en partie, au grand nombre de femmes autochtones occupant des emplois de bureau à temps plein dans le secteur bancaire. Près des trois quarts (73,82 %) des femmes autochtones qui travaillaient à temps plein dans ce secteur occupaient un emploi de bureau, comparativement à 63,98 % de l'ensemble des femmes.

Les femmes autochtones étaient plus susceptibles que l'ensemble des femmes d'occuper un emploi à temps plein dans des catégories non traditionnelles, telles que Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Près de 7 % (6,72 %) des femmes autochtones occupaient un emploi dans ces catégories, comparativement à 2,29 % pour l'ensemble des femmes. Cet écart est attribuable, en partie, au secteur des transports, où près d'un cinquième (19,53 %) des femmes autochtones occupaient un emploi à temps plein, par opposition à 6,62 % pour l'ensemble des femmes. Parallèlement, toutefois, les femmes autochtones étaient moins susceptibles que l'ensemble des femmes d'occuper un emploi à temps plein dans la catégorie Contremaîtres.

Il en a été de même dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, où moins de 15 % (14,39 %) des femmes autochtones occupaient un emploi, comparativement à 20,99 % pour l'ensemble des femmes. En 1990, les rapports des employeurs n'indiquent la présence d'aucune femme autochtone dans la catégorie Cadres supérieurs, mais celle de 92 d'entre elles dans la catégorie Professionnels.

Salaires

On a estimé à 25 840 $, soit 87,76 % de celui de l'ensemble des femmes, le salaire moyen des femmes autochtones occupant un emploi à temps plein. Chez les hommes autochtones, ce salaire était

daient aux tendances sectorielles que nous avons remarquées chez les hommes et les femmes de l'effectif visé par la Loi.

Depuis 1989, la représentation des autochtones a légèrement augmenté dans toutes les branches d'activité, à savoir de 0,06 % dans le secteur bancaire, de 0,08 % dans celui des transports, de 0,03 % dans celui des communications et de 0,17 % dans les autres secteurs. On a aussi remarqué de légères augmentations dans chacun des sous-secteurs, sauf dans les services reliés au transport aérien dans lesquels il y a eu une faible diminution.

Environ la moitié de l'évolution de la représentation des autochtones résulte du fait qu'ils se sont faits reconnaître comme tels en proportion plus grande et que la composition de l'ensemble des employeurs a changé. Toutefois, la croissance de l'emploi calculée à partir de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions au cours de 1990 indiquait également que la représentation du groupe avait légèrement augmenté. La croissance globale de l'emploi des autochtones a été de 2,18 %, comparativement à une diminution de 1,4 % pour l'effectif visé par la Loi. La croissance de l'emploi à temps partiel des autochtones était de 19,37 %, comparativement à 8,15 % dans l'effectif visé par la Loi. L'emploi à temps plein des autochtones a diminué de façon moindre (0,13 %) que dans le cas de l'effectif visé par la Loi (2,62 %). La plus forte croissance de l'emploi à temps plein chez les autochtones a été observée dans les opérations reliées à l'architecture, au génie et aux autres services scientifiques et techniques (35,48 %) de même que dans le transport par pipeline (21,95.%) et le transport par eau (10,53 %).

Profil d'emploi

La représentation des autochtones a légèrement augmenté dans huit des douze catégories professionnelles en 1990. Dans les quatre autres, à savoir Cadres supérieurs, Surveillants, Employés du secteur de la vente et Employés du secteur des services, elle ne s'est pas améliorée. Les augmentations les plus marquées ont eu lieu dans les catégories Autres travailleurs manuels, de 1,54 % à 2 %, Professionnels, de 0,4 % à 0,51 %, et Travailleurs manuels spécialisés, de 1,07 % à 1,2 %. Malgré ces légères augmentations, les autochtones demeuraient sous-représentés dans les douze catégories professionnelles.

Tableau 1
Répartition des autochtones et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionelle et le sexe.

	Les autochtones		Effectif visé par la Loi	
Catégorie professionnelle	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Cadres supérieurs	0,00 %	0,36 %	0,19 %	1,52 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	9,28 %	6,97 %	14,36 %	15,42 %
Professionnels	5.11 %	2,94 %	6,45 %	6,32 %
Semi-professionnels et techniciens	1,44 %	4,79 %	2,44 %	7,78 %
Surveillants	4,56 %	1,78 %	5,25 %	2,37 %
Contremaîtres	0,17 %	6,83 %	0,22 %	4,33 %
Employés de bureau	66,61 %	13,40 %	61,89 %	14,66 %
Employés du secteur de la vente	3,56 %	1,42 %	3,15 %	2,03 %
Employés du secteur des services	2,56 %	2,25 %	3,77 %	1,92 %
Travailleurs qualifiés et artisans	1,11 %	16,96 %	0,58 %	18,41 %
Travailleurs manuels spécialisés	1.94 %	25,83 %	0,89 %	17,69 %
Autres travailleurs manuels	3,67 %	16,45 %	0,82 %	7,56 %
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**

Les améliorations concernant la branche d'activité elle-même étaient minimes en 1990. La représentation autochtone a augmenté légèrement dans neuf des douze catégories professionnelles du secteur bancaire, dans huit des douze catégories professionnelles du secteur des transports, dans six des douze catégories professionnelles du secteur des communications et dans huit des douze catégories professionnelles des autres secteurs.

Comme cela a été le cas les années précédentes, le profil d'emploi des hommes et des femmes autochtones travaillant à temps plein était très différent de celui de l'effectif masculin et féminin visé par la Loi. Cette différence était également présente dans tous les secteurs, sauf dans celui des communications, où le profil d'emploi des hommes et des femmes autochtones s'apparentait davantage à celui de l'ensemble de l'effectif à temps plein de ce secteur.

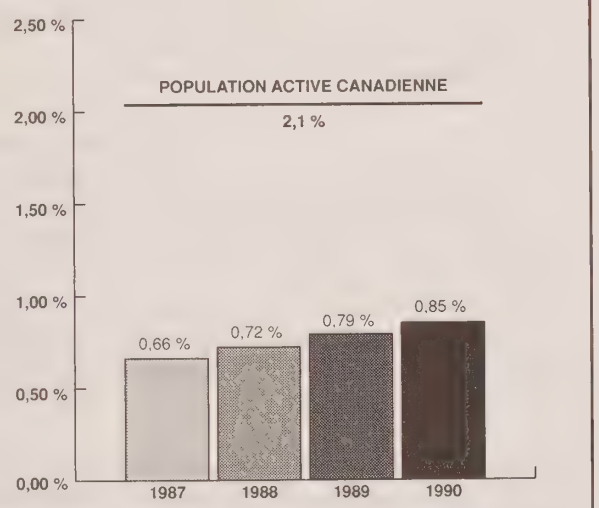
LES AUTOCHTONES

Représentation

La représentation des autochtones dans l'effectif visé par la Loi a augmenté légèrement en 1990. Les 5 387 autochtones déclarés par les employeurs représentaient 0,85 % de l'effectif en 1990, comparativement à 0,79 % en 1989[1]. En 1990, les autochtones occupaient 0,83 % des emplois à temps plein et 0,87 % des emplois à temps partiel. Les femmes autochtones représentaient moins de la moitié (43,12 %) de l'ensemble des autochtones déclarés aux termes de la Loi; près d'un cinquième (19,03 %) d'entre elles travaillaient à temps partiel.

La représentation des autochtones a augmenté de 0,19 % depuis 1987, l'année où les employeurs ont présenté leur premier rapport aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Bien que ce chiffre signifie une augmentation de près de 30 % en quatre ans, la représentation des autochtones dans l'effectif visé par la Loi demeure bien plus faible que leur représentation dans la population active canadienne en 1986 (2,1 %).

REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



La représentation des autochtones occupant un emploi dans les huit régions métropolitaines de recensement était partout inférieure à 1 %, sauf à Winnipeg et à Regina où elle se situait à 1,43 % et 1,27 respectivement. Tant à l'échelle provinciale que territoriale, elle variait d'un minimum de 0,41 % à l'Île-du-Prince-Édouard à un maximum de 17,09 % dans les Territoires du Nord-Ouest. Il importe de noter que la représentation des autochtones était inférieure à leur moyenne nationale dans l'effectif visé par la Loi en Ontario (0,8 %) et au Québec (0,51 %). Elle était également plus faible dans chacune des provinces de l'Atlantique. Depuis 1989, leur représentation a augmenté légèrement dans toutes les provinces et les deux territoires, sauf en Alberta et au Yukon. Malgré ces augmentations, les autochtones étaient sous-représentés dans tous les territoires, provinces et régions métropolitaines de recensement pour lesquels les employeurs ont présenté un rapport.

En 1990, la représentation des autochtones a continué de varier d'un secteur industriel à l'autre. Leur représentation était la plus élevée dans les autres secteurs (1,47 %) et la plus faible dans le secteur bancaire (0,69 %). Dans les secteurs des transports et des communications, elle était de 1,01 % et 0,73 %, respectivement. Dans les sous-secteurs, leur représentation atteignait des maximums de 4,46 % dans les mines de métaux et de 1,84 % dans le transport par eau, et accusait des minimums de 0,24 % dans les services reliés au transport aérien et de 0,59 % dans la transmission des télécommunications.

Plus de la moitié (51,34 %) des hommes autochtones occupaient un emploi dans le secteur des transports et 46,58 % des femmes, dans le secteur bancaire. La présence moins considérable des femmes autochtones dans le secteur des transports et leur présence assez élevée dans le secteur bancaire correspon-

[1] Les statistiques recueillies en 1987, 1988 et 1989 aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont été légèrement révisées par suite des améliorations apportées à la base de données. Veuillez vous reporter à l'annexe A pour de plus amples renseignements.

et dans les entreprises s'occupant d'architecture, de génie et de divers autres services scientifiques et techniques. Dans le camionnage et les services reliés au transport par eau, leur part a augmenté de plus de 2 %. Toutefois, la part des promotions des femmes à des postes à temps plein a diminué dans les transports ferroviaire et par eau, les réseaux de transport en commun et les silos à grain. La part des promotions des femmes à des postes à temps plein a augmenté dans les quatre principaux secteurs, à savoir de 4,2 %, dans celui des communications, de moins de 1 % dans les secteurs bancaire et des transports et de 6,13 %, dans les autres secteurs.

La répartition des recrutements accordés aux femmes pour des postes à temps plein a continué de refléter et de confirmer leur forte concentration professionnelle. Près de 70 % de ces recrutements visaient des emplois de bureau, comparativement à environ 14 % pour les hommes. Moins de 5 % de tout le recrutement féminin pour des postes à temps plein visait les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés, Autres travailleurs manuels ou Contremaîtres, comparativement à 51,56 % pour les hommes.

Cette répartition montre que la part du recrutement des femmes pour des postes à temps plein ne s'est améliorée que légèrement dans les professions où elles sont sous-représentées. Depuis 1987, leur part a augmenté de moins de 3 % dans les catégories Cadres supérieurs et de 3,81 % dans celle des Cadres intermédiaires et autres cadres. De même, leur part des recrutements a augmenté de moins de 2 % dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Autres travailleurs manuels et Contremaîtres. Dans la catégorie Travailleurs manuels spécialisés, l'augmentation a été de 2,47 %.

La part des promotions accordées aux femmes dans certaines catégories s'est améliorée de façon plus importante. Depuis 1987, elle s'est accrue de près de 5 % dans la catégorie Travailleurs qualifiés et artisans et de plus de 10 % dans celle des Cadres intermédiaires et autres cadres.

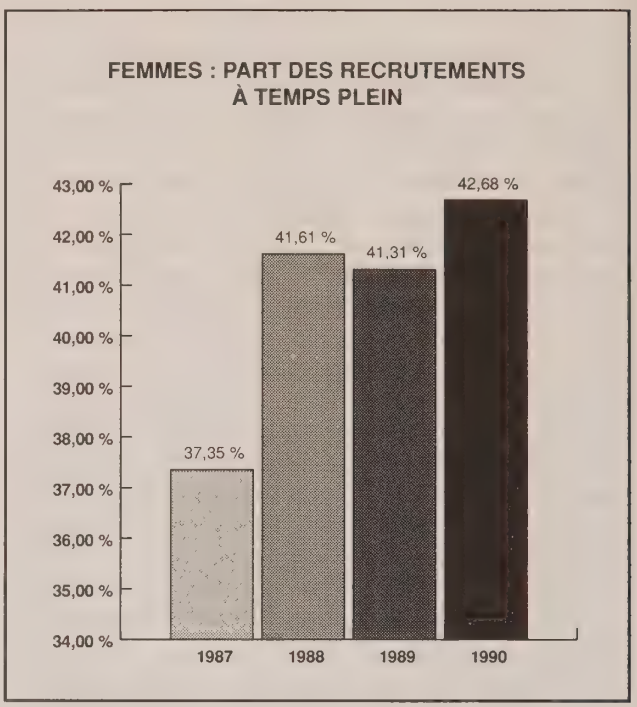
(27,37 %) a diminué de moins de 3 % depuis quatre ans. La répartition par échelle de rémunération des femmes et des hommes travaillant à temps plein a continué de refléter cet écart. Près de 40 % (38,03 %) de toutes les femmes travaillant à temps plein touchaient un salaire inférieur à 25 000 $ en 1990, comparativement à 9,83 % des hommes. Inversement, 4,89 % des femmes occupant un poste à temps plein ont touché un salaire supérieur à 40 000 $, comparativement à 19,65 % des hommes. Le salaire moyen des femmes occupant un emploi à temps partiel a été estimé à 15 445 $.

Le salaire moyen des femmes travaillant à temps plein a continué de varier considérablement d'une branche d'activité à l'autre, le plus élevé ayant été touché dans le secteur des communications (32 025 $) et le plus bas, dans le secteur bancaire (27 601 $). Dans le secteur des transports, il s'établissait à 29 522 $. L'écart salarial entre les hommes et les femmes variait de 21,41 %, dans le secteur des communications à 41,86 % dans le secteur bancaire. Cet écart s'établissait à 23,03 % dans le secteur des transports. Depuis 1987, l'écart salarial entre les femmes et les hommes travaillant à temps plein a augmenté légèrement dans le secteur des communications et a diminué d'environ 2 % dans le secteur bancaire et les autres secteurs. Dans le secteur des transports, l'écart salarial a diminué de moins de 1 %.

La répartition salariale des hommes et des femmes travaillant à temps plein dans les diverses branches d'activité reflétait ces écarts salariaux. Dans le secteur bancaire, plus de la moitié (52,46 %) des femmes travaillant à temps plein touchaient moins de 25 000 $, comparativement à 14,9 % des hommes. Dans le secteur des transports, ces chiffres s'établissaient à 32,69 % et à 12,21 % respectivement. Quant au secteur des communications, où les écarts salariaux étaient les moindres, les femmes étaient quand même quatre fois plus susceptibles que les hommes de toucher moins de 25 000 $.

Possibilités de changement

Bien que le nombre des possibilités s'offrant aux femmes ait été moindre en raison de la récession,



leur part des recrutements et des promotions a augmenté. Les employeurs ont déclaré avoir recruté 21 141 femmes et en avoir promu 34 459 à des postes à temps plein en 1990. La part des recrutements des femmes pour des postes à temps plein (42,68 %) était supérieure de 1,37 % à celle de 1989, et leur part des promotions a augmenté de 3,45 %, pour s'établir à 58,09 %. Le recrutement des femmes pour des postes à temps plein a surtout eu lieu en Ontario et au Québec, soit 49,54 % et 16,70 %, respectivement. Depuis 1989, leur part des recrutements pour des postes à temps plein a augmenté légèrement dans tous les territoires et provinces, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard, en Saskatchewan et au Yukon. Leur part des promotions à des postes à temps plein s'est accrue dans tous les territoires et provinces, sauf à Terre-Neuve.

Les résultats dans les diverses branches d'activité ont été inégaux. La part des recrutements accordés aux femmes pour des postes à temps plein a augmenté de 3 % ou plus dans les secteurs de la transmission des télécommunications, des services postaux et de messageries, du transport aérien, des services au transport aérien, du transport par pipeline

comparativement à 14,66 % des hommes. Pour ce qui est des emplois à temps partiel, près de 90 % des femmes appartenaient à cette catégorie, par opposition à un peu plus d'un tiers des hommes. Depuis 1987, la représentation des femmes occupant de tels postes a augmenté d'environ 1 %, pour s'établir à 73,88 %. Cette augmentation a surtout eu lieu dans les secteurs des transports et des communications. Depuis 1987, la représentation des femmes occupant des emplois de bureau à temps plein dans le secteur des communications a augmenté de près de 6 % pour s'établir à 62,31 %, et dans le secteur des transports, d'environ 1,5 %, pour se situer à 58,82 %. Dans le secteur bancaire, toutefois, cette représentation a diminué de 2,41 % depuis 1987. Cette diminution est importante parce que les femmes occupent toujours près de 90 % (89,63 %) de tous les emplois de bureau à temps plein dans ce secteur.

La deuxième caractéristique de la concentration professionnelle des femmes est leur sous-représentation dans les catégories d'emplois non traditionnels telles que Contremaîtres, Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés, Semi-professionnels et techniciens et Autres travailleurs manuels. En 1990, la représentation des femmes étaient la plus forte dans la catégorie Semi-professionnels et techniciens (17,34 %) et la plus faible dans celle des Travailleurs qualifiés et artisans (2,07 %). Depuis 1987, l'année des premiers rapports, la représentation des femmes travaillant à plein temps dans ces professions n'a que très peu augmenté. L'augmentation de la représentation des femmes était de moins de 1 % dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Travailleurs qualifiés et artisans. Dans la catégorie Autres travailleurs manuels, elle a augmenté de 2,85 % et dans celle des Contremaîtres, de 1,43 %. La représentation des femmes dans la catégorie Semi-professionnels et techniciens a diminué d'environ 1 % depuis quatre ans.

L'absence de progrès réalisés dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans et Travailleurs manuels spécialisés est importante, car les femmes occupaient moins de 4 % des emplois dans ces catégories en 1990. En outre, tant que le nombre de femmes occupant un emploi dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Semi-professionnels et techniciens n'augmente pas, on ne peut pas s'attendre à un accroissement de leur représentation dans la catégorie Contremaîtres.

La troisième caractéristique de la concentration professionnelle des femmes a trait à leur sous-représentation dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels. Ce phénomène est particulièrement notable dans la première catégorie où leur représentation était inférieure à 8 % en 1990. Depuis 1987, la représentation des femmes dans ces trois catégories a augmenté, à savoir d'environ 3 % dans la catégorie Cadres supérieurs, de près de 6 % dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres et d'environ 2 %, dans celle des Professionnels. Le gros de l'augmentation de la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres est attribuable au secteur bancaire, où elle a dépassé 9 %, pour situer la représentation à 47,77 %.

Salaires

Le salaire moyen des femmes pour un poste à temps plein a été estimé à 29 444 $, soit 72,63 % de celui des hommes. L'écart salarial entre les deux groupes

Tableau 2
Répartition des femmes et des hommes occupant un emploi à temps plein selon l'échelle de rémunération.

Échelle de rémunération	Femmes	Hommes
Moins de 10 000 $	0,35 %	1,01 %
10 000 - 14 999 $	0,98 %	0,72 %
15 000 - 17 499 $	2,65 %	0,88 %
17 500 - 19 999 $	8,91 %	1,82 %
20 000 - 22 499 $	13,09 %	2,53 %
22 500 - 24 999 $	12,05 %	2,87 %
25 000 - 27 499 $	12,15 %	4,13 %
27 500 - 29 999 $	14,64 %	13,24 %
30 000 - 34 999 $	15,98 %	17,62 %
35 000 - 39 999 $	7,66 %	14,52 %
40 000 - 49 999 $	6,66 %	21,01 %
50 000 - 69 999 $	4,26 %	14,46 %
70 000 $ et plus	0,62 %	5,19 %
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**

aérien et par eau et a augmenté un peu dans les services reliés aux transports aérien et par eau, et dans le camionnage et le transport par pipeline.

Environ la moitié de l'augmentation de la représentation des femmes est attribuable à la croissance de l'emploi et l'autre moitié, au fait que le groupe des employeurs et la préparation du rapport ont changé[2]. Comme cela a été le cas pour les années précédentes, la représentation des femmes dans les emplois à temps plein a augmenté alors que la croissance de ces emplois était très faible ou nulle dans bien des branches d'activité. Cette tendance peut s'expliquer en partie par l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions, lequel indique que le taux de maintien des effectifs des femmes a été supérieur à celui des hommes. Dans l'effectif visé par la Loi en 1990, l'emploi à temps plein des hommes a baissé de 3,47 %, tandis que celui des femmes a diminué de 1,32 %.

Il importe de noter que la croissance de l'emploi à temps partiel des hommes a été bien plus forte que celle des femmes au cours de 1990. Elle se situait à 12,26 % chez les premiers et à 6,53 %, chez les secondes.

Les femmes membres d'un autre groupe désigné

En 1990, environ 12,5 % de toutes les femmes appartenant à l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi étaient également membres d'un autre groupe désigné. Cela représentait une augmentation de 0,45 % par rapport à 1989, alors que leur proportion était de 12,05 %. Environ 9 % (9,01 %) des femmes faisaient partie des minorités visibles, 2,64 % étaient des personnes handicapées et 0,84 %, des autochtones. Les autres (87,5 %) étaient de race blanche et ne souffraient d'aucune incapacité[3].

Comme cela a été le cas pour les années précédentes, les rapports des employeurs indiquaient que les femmes membres d'un autre groupe désigné étaient davantage concentrées dans certaines professions, par exemple dans les emplois de bureau, que les femmes de race blanche ne souffrant d'aucune incapacité; ils indiquaient en outre qu'elles étaient plus susceptibles de toucher un salaire à temps plein inférieur à 25 000 $ et qu'elles avaient moins de chances de toucher 40 000 $ ou plus.

Profil d'emploi

En 1990, la représentation des femmes a augmenté dans 11 des 12 catégories professionnelles, celle des Autres travailleurs manuels étant la seule où elle a baissé. Malgré ces augmentations, le profil d'emploi des femmes montre que leur concentration dans certaines professions persiste. Cette concentration professionnelle a trois caractéristiques essentielles.

La première caractéristique est une surreprésentation des femmes dans la catégorie Employés de bureau. En 1990, plus de 60 % (61,89 %) des femmes occupaient un emploi de bureau à temps plein,

Tableau 1
Répartition des hommes et des femmes occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionelle.

Catégorie professionnelle	Effectif visé par la Loi	Population active canadienne
Cadres supérieurs	0,19 %	1,52 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	14,36 %	15,42 %
Professionnels	6,45 %	6,32 %
Semi-professionnels et techniciens	2,44 %	7,78 %
Surveillants	5,25 %	2,37 %
Contremaîtres	0,22 %	4,33 %
Employés de bureau	61,89 %	14,66 %
Employés du secteur de la vente	3,15 %	2,03 %
Employés du secteur des services	3,77 %	1,92 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,58 %	18,41 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,89 %	17,69 %
Autres travailleurs manuels	0,82 %	7,56 %
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**

[2] En 1990, la société Alberta Government Telephones et quatre grands musées du gouvernement fédéral ont présenté leur premier rapport aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

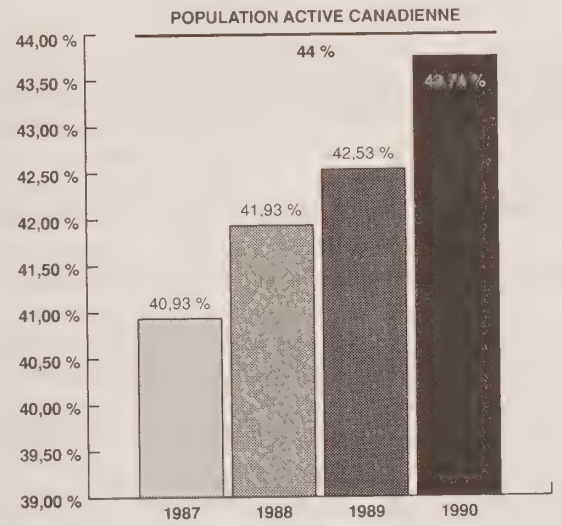
[3] Ces chiffres ont été obtenus en retranchant le nombre global de femmes handicapées, autochtones et membres d'une minorité visible de l'ensemble des femmes visées par la Loi. Celles qui restent sont considérées, par définition, comme étant de race blanche et ne souffrant d'aucune incapacité. Les femmes qui font partie de plus d'un groupe désigné sont inscrites par les employeurs dans chaque catégorie appropriée. Par exemple, une femme autochtone est inscrite une fois dans la colonne des autochtones et une fois dans la colonne des femmes. Il en résulte un double comptage et un chevauchement.

LES FEMMES

Représentation

La représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi a encore augmenté en 1990. Les 276 161 employées déclarées par les employeurs constituaient 43,74 % de l'effectif, par rapport à 42,53 % en 1989[1]. Cette augmentation a touché les emplois à temps plein et ceux à temps partiel. La représentation des femmes s'est accrue de près de 1 % dans les emplois à temps plein, passant à 40,12 %, et de 1,5 % dans ceux à temps partiel pour s'établir à 70,58 %. L'augmentation dans les emplois à temps plein est remarquable parce que la

REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



récession a grandement réduit les possibilités dans ce domaine. Depuis 1987, la représentation des femmes a augmenté de 2,81 % et a presque atteint leur représentation dans l'ensemble de la population active canadienne en 1986 (44 %).

La représentation des femmes occupant un emploi dans les huit régions métropolitaines de recensement était généralement plus élevée qu'à l'extérieur de ces régions. Elle a été plus forte à Toronto (48,7 %) et à Regina (47,79 %), et plus faible à Winnipeg (34,99 %) et à Montréal (42,3 %). À l'échelle provinciale et territoriale, la représentation des femmes allait d'un minimum de 27,06 % dans les Territoires du Nord-Ouest à un maximum de 47,21 % en Ontario. En 1990, elle a augmenté dans toutes les régions métropolitaines de recensement et les provinces, sauf à Calgary, à Vancouver, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan, où elle a légèrement diminué. Dans cinq provinces (Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Manitoba, Île-du-Prince-Édouard et Saskatchewan), la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi était moindre que dans la population active canadienne. Il en était de même à Edmonton, Montréal, Vancouver et Winnipeg.

La représentation des femmes a continué de varier de manière importante d'une branche d'activité à l'autre en 1990, la plus forte représentation du groupe ayant été observée dans le secteur bancaire (76,02 %), et la plus faible, dans le secteur des transports (19,17 %). Elle se situait à 41,21 % dans le secteur des communications et à 25,72 % dans les autres secteurs. Elle a augmenté de près de 1 % dans le secteur des communications et de 1,62 % dans les autres secteurs. La quasi-totalité de l'augmentation dans le secteur des communications a eu lieu dans le sous-secteur de la transmission des télécommunications où la représentation des femmes a crû d'environ 0,5 % pour s'établir à 47,45 %. L'augmentation de la représentation des femmes dans les autres secteurs est attribuable à leur présence dans les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques et à l'assujettissement de l'effectif d'un autre groupe d'employeurs à la Loi, soit les musées et archives du gouvernement fédéral. Dans le secteur bancaire et dans celui des transports, la représentation des femmes est demeurée relativement stable. Elle a diminué légèrement dans les transports ferroviaire,

[1] Les statistiques recueillies aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1987, 1988 et 1989 ont été légèrement révisées par suite des améliorations apportées à la base de données. Veuillez vous reporter à l'annexe A pour de plus amples renseignements.

PROFIL DES GROUPES DÉSIGNÉS

Le présent chapitre présente le profil des quatre groupes désignés aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, soit :

- les femmes,
- les autochtones,
- les personnes handicapées,
- les membres des minorités visibles.

Les autochtones sont les Indiens, les Inuit et les Métis qui se reconnaissent comme tels auprès de l'employeur, ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme tels.

Les personnes handicapées sont celles qui, à cause d'une incapacité persistante d'ordre physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou de difficultés d'apprentissage persistantes, se considèrent comme étant potentiellement défavorisées sur le plan de l'emploi et se reconnaissent comme telles auprès d'un employeur, ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles.

Les membres des minorités visibles sont les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou n'ont pas la peau blanche, et qui se reconnaissent comme telles auprès d'un employeur, ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles.

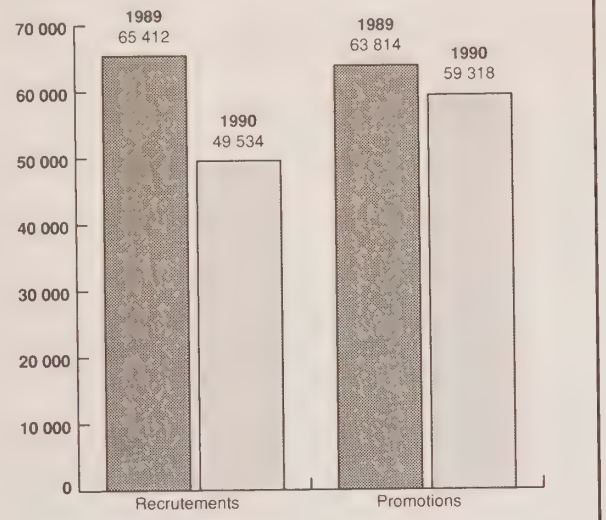
Le profil de chacun des groupes désignés présente une analyse de sa situation dans l'effectif visé par la Loi. Il comporte aussi un portrait de la situation du groupe au sein de la population active canadienne tracé à partir des données du recensement du Canada de 1986. L'analyse touche quatre aspects de la situation des groupes désignés : la croissance dans l'emploi, la représentation, le profil professionnel, les salaires et les possibilités de changement. Le nombre de tableaux accompagnant le profil de chacun des groupes désignés a considérablement diminué, comparativement aux rapports précédents. Le lecteur trouvera à l'annexe B des tableaux plus détaillés sur les groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi.

---

1 Cet effectif est constitué des personnes faisant partie, en 1990, du personnel salarié des employeurs assujettis à la réglementation fédérale et qui étaient visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. L'employeur déclare dans son rapport le nombre global d'hommes et de femmes de son effectif et le nombre de membres de chacun des quatre groupes désignés qui se sont reconnus comme tels, ou qui ont accepté d'être reconnus comme tels aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

2 Les données relatives aux professions et aux études, extraites du recensement de 1986, portent sur les femmes, les autochtones et les membres des minorités visibles qui ont travaillé en 1985 ou 1986. Cette population comprenait les travailleurs expérimentés (employés ou en chômage) et ceux qui n'en font pas partie actuellement et qui avaient travaillé un certain temps pour la dernière fois en 1985 ou 1986.
En ce qui concerne les personnes handicapées, le bassin de la main-d'oeuvre comprend les travailleurs expérimentés (employés ou en chômage) et les personnes qui n'en font pas actuellement partie et qui ont travaillé un certain temps entre 1981 et 1986. Ces données inédites, proviennent du recensement de 1986 de Statistique Canada et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité.

RECRUTEMENTS ET PROMOTIONS À TEMPS PLEIN DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI, 1989 ET 1990



7,05 % par rapport à 1989. Selon les rapports des employeurs, il y a eu, au total, 49 534 recrutements et 59 318 promotions en 1990. Les recrutements à temps plein ont été de 27,56 % dans le secteur bancaire, de 22,43 % dans celui des communications, et de 39,42 % dans celui des transports. Près des deux tiers (62,44 %) de toutes les promotions ont eu lieu dans le secteur bancaire, alors que les secteurs des transports et des communications comptaient pour environ 16 % chacun.

Bien que le nombre des recrutements et des promotions pour des postes à temps plein ait diminué par rapport aux années précédentes, les catégories professionnelles dans lesquelles les membres des groupes désignés sont sous-représentés offraient toujours de multiples possibilités de changement. Par exemple, il y a eu 319 recrutements et 619 promotions dans la catégorie Cadres supérieurs, 3 717 recrutements et 15 412 promotions dans celle des Cadres intermédiaires et autres cadres, et 3 726 recrutements et 6 067 promotions dans la catégorie Professionnels. Les recrutements et les promotions pour d'autres emplois où les femmes sont habituellement sous-représentées ont été également nombreux. Les employeurs ont effectué près de 8 000 recrutements pour des postes à temps plein dans la catégorie Travailleurs manuels spécialisés et 2 790, dans celle des Travailleurs qualifiés et artisans, et ils ont accordé 1 606 promotions dans la catégorie Contremaîtres.

La tendance régionale des recrutements et des promotions, en ce qui a trait à des postes à temps plein dans l'effectif visé par la Loi, a continué de refléter la concentration élevée des effectifs et des sièges sociaux des entreprises en Ontario et au Québec. Près des trois quarts de tous les recrutements et promotions touchant les catégories Cadres supérieurs et Cadres intermédiaires et autres cadres ont eu lieu dans ces deux provinces. Il en a été de même pour plus des deux tiers des recrutements à des postes à temps plein et des promotions au sein des catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels.

La forte concentration en Ontario et au Québec des recrutements et des promotions dans les trois catégories susmentionnées nous renseigne sur la situation des groupes désignés qui y sont sous-représentés. Les employeurs devront peut-être étendre les zones de recrutement et faciliter la mobilité des membres des groupes désignés, afin d'augmenter leur représentation dans ces catégories professionnelles.

cadres et Employés de bureau que dans la population active canadienne. On retrouve près de la moitié des salariés à temps plein dans ces deux catégories, soit respectivement 14,99 % et 33,61 %. Près des trois quarts (72,5 %) des employés à temps partiel de l'effectif visé par la Loi appartenaient également à la catégorie Employés de bureau. La proportion élevée de personnes occupant des emplois dans les catégories Employés de bureau et Cadres intermédiaires et autres cadres était en grande partie causée par le nombre considérable de postes de ce genre dans les secteurs bancaire et des communications. Près des quatre cinquièmes (79,39 %) des employés occupant un poste à temps plein dans le secteur bancaire et plus de la moitié (56,38 %) de ceux du secteur des communications sont inscrits dans les catégories Employés de bureau et Cadres intermédiaires et autres cadres[6].

Le profil d'emploi du secteur des transports était très différent en 1990 des deux secteurs précédents. Moins de la moitié (43,44 %) des employés occupant un poste à temps plein dans ce secteur appartenaient aux catégories Travailleurs manuels spécialisés (26,64 %) et Travailleurs qualifiés et artisans (17,35 %). Les catégories Employés de bureau et Cadres intermédiaires et autres cadres regroupaient moins d'un cinquième (19,44 %) de l'ensemble des employés occupant un poste à temps plein dans ce secteur.

Salaires

On a estimé à 36 089 $ le salaire moyen de l'effectif à temps plein visé par la Loi en 1990, et à 15 759 $, celui des employés à temps partiel[7]. Environ un cinquième (21,14 %) des employés à temps plein touchaient moins de 25 000 $, et 13,73 %, plus de 40 000 $. Plus de 80 % des employés à temps partiel gagnaient moins de 25 000 $. Ces données sont importantes étant donné que ce sont en majorité des membres des groupes désignés, et en particulier des femmes, que l'on retrouve dans les emplois à temps partiel.

Le salaire moyen varie beaucoup d'une branche d'activité à l'autre, allant de 33 130 $ dans le secteur bancaire, à 38 245 $ dans les autres secteurs. Le salaire moyen des emplois à temps plein se situait à 36 761 $ dans le secteur des transports et à 37 353 $ dans celui des communications. Pour ce qui est des emplois à temps partiel, le secteur bancaire offrait le salaire moyen le plus bas (12 423 $) et celui des communications, le salaire moyen le plus élevé, soit 20 640 $ par an.

Tableau 2
Répartition des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon l'échelle de rémunération

Échelle de rémunération	Effectif visé par la Loi
Moins de 10 000 $	0,74 %
10 000 $ - 14 999 $	0,83 %
15 000 $ - 17 499 $	1,59 %
17 500 $ - 19 999 $	4,66 %
20 000 $ - 22 499 $	6,77 %
22 500 $ - 24 999 $	6,55 %
25 000 $ - 27 499 $	7,35 %
27 500 $ - 29 999 $	13,80 %
30 000 $ - 34 999 $	16,96 %
35 000 $ - 39 999 $	11,77 %
40 000 $ - 49 999 $	15,25 %
50 000 $ - 69 999 $	10,37 %
70 000 $ et plus	3,36 %
Tous les salariés	**100,00 %**

Possibilités de changement

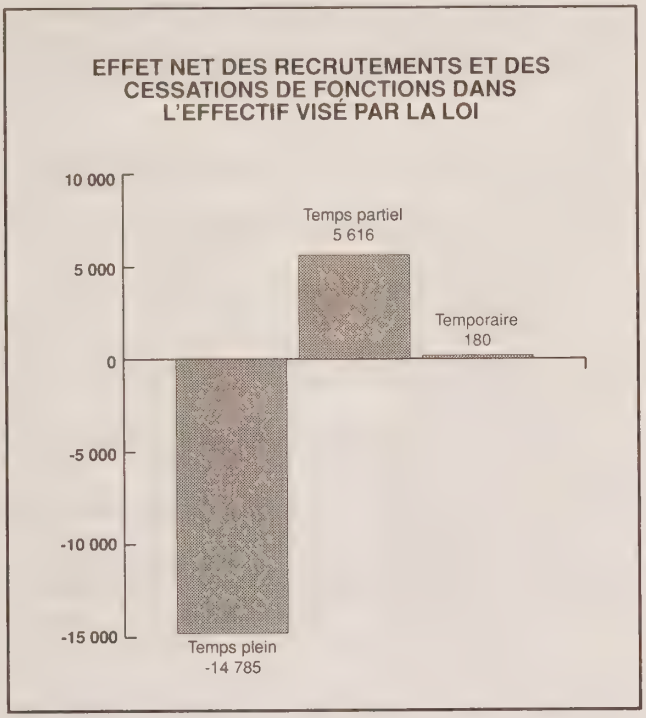
En 1990, les employeurs ont déclaré 79 790 recrutements et 63 635 promotions. Les emplois à temps partiel ont formé environ un tiers (33,77 %) de tous les recrutements et moins de 6,46 % de toutes les promotions. Une fois de plus, la répartition professionnelle des recrutements à des postes à temps partiel indique que la majorité de ces derniers, soit plus de 80 % en 1990, ont eu lieu dans les catégories Employés de bureau et Autres travailleurs manuels.

Les effets de la récession sur les possibilités de changement dans les emplois à temps plein sont manifestes. Les recrutements et les promotions ont diminué respectivement de près de 25 % et de

---

6 Il importe de noter que, dans le secteur bancaire et celui des communications, la catégorie Employés de bureau regroupe des professions très différentes les unes des autres. Dans le secteur des communications, ces employés s'occupent de la manutention du courrier dans les services postaux et de messageries. Dans le secteur bancaire, ils occupent des emplois de bureau plus traditionnels.

7 Voir à l'annexe A la méthode de calcul des salaires moyens.



que les postes à temps plein ont diminué de 2,62 %. La diminution des emplois à temps plein, causée par un nombre de cessations de fonctions supérieur à celui des recrutements, a été relativement la même dans toutes les provinces. Les employeurs de l'Ontario et du Québec ont fait état de niveaux d'emploi supérieurs à la moyenne nationale, tandis que ceux du Manitoba, de la Saskatchewan, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique ont noté des diminutions moins marquées.

Il y a eu d'importantes suppressions d'emplois à temps plein dans la plupart des grandes branches d'activité. Chez les employeurs du secteur bancaire, des transports ferroviaire, par eau et par camion, des services postaux et de messageries et de l'exploitation de mines de métaux, on a relevé 14 243 cessations de fonctions de plus que le nombre de recrutements. C'est chez les employeurs du transport par camion et des services postaux et de messageries que les plus fortes diminutions du nombre d'emplois à temps plein, soit de 6,98 % et 5,82 % respectivement, ont eu lieu. Le secteur de l'exploitation de mines de métaux accusait une diminution de 26,35 %. Parallèlement, il y a eu une forte croissance des emplois à temps partiel dans plusieurs secteurs, notamment le secteur bancaire (10,76 %) et ceux de la transmission des télécommunications (19,96 %), du transport aérien (10,63 %) et du camionnage (13,25 %).

Depuis 1987, l'année où l'on a fait rapport la première fois, la proportion des emplois à temps partiel dans l'effectif visé par la Loi a augmenté, passant de 9,49 % à 11,8 %. En 1990, cette proportion a crû de 0,61 %. Il faut attribuer ce changement à la diminution marquée du nombre de recrutements à temps plein et à la croissance toujours élevée du nombre d'emplois à temps partiel. L'effet de ce déplacement vers des emplois à temps partiel est considérable, sachant que les membres des groupes désignés — et en particulier les femmes — y sont depuis toujours surreprésentés. Les postes à temps partiel offrent généralement des salaires moyens plus bas, moins d'avantages sociaux et peu de mobilité quant à la carrière.

Profil d'emploi

L'effectif visé par la Loi a continué de comporter une concentration beaucoup plus élevée d'employés dans les catégories Cadres intermédiaires et autres

Tableau 1
Répartition des membres de l'effectif visé par la Loi et la population active canadienne occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionelle.

Catégorie professionnelle	Effectif visé par la Loi	Population active canadienne
Cadres supérieurs	0,98 %	1,40 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	14,99 %	7,00 %
Professionnels	6,37 %	12,00 %
Semi-professionnels et techniciens	5,64 %	4,60 %
Surveillants	3,53 %	2,40 %
Contremaîtres	2,68 %	2,70 %
Employés de bureau	33,61 %	17,00 %
Employés du secteur de la vente	2,48 %	7,70 %
Employés du secteur des services	2,66 %	10,00 %
Travailleurs qualifiés et artisans	11,25 %	7,60 %
Travailleurs manuels spécialisés	10,95 %	9.00 %
Autres travailleurs manuels	4,85 %	14,90 %
Non déclarées	N/A	3,70 %
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**

Secteur des transports

Les entreprises de ce secteur visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi représentent une gamme très variée de modes de transport comprenant l'avion, le train, le bateau, le camion, l'autocar et le pipeline. Quoique la situation économique et la structure professionnelle des sous-secteurs diffèrent considérablement, la déréglementation et la concurrence croissante ont continué de toucher la plupart des employeurs. De l'avis de plusieurs employeurs de ce secteur, la récession économique a eu des effets négatifs sur leur exploitation. En 1990, 189 employeurs exerçant leurs activités dans le domaine des transports ont présenté le rapport exigé par la Loi. Leur effectif se composait de 188 331 employés, soit 29,83 % de tous les salariés visés par la Loi. La plupart de ces employés (93,88 %) occupaient un poste à temps plein. Plus de 60 % d'entre eux travaillaient dans les domaines du transport ferroviaire (32,77 %), et aérien (29,82 %); environ un cinquième (20,67 %) des employés avaient un emploi dans l'industrie du camionnage.

Secteur des communications

La partie du secteur des communications visée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi comprend les entreprises de radiodiffusion et de télédiffusion (y compris les sociétés de câblodistribution), de télécommunications et de transmission par téléphone, ainsi que les services postaux et de messageries. Bon nombre de ces entreprises, en particulier celles s'occupant de radiodiffusion et de télédiffusion, sont bien connues du public. Les services postaux et de messageries sont généralement considérés comme deux éléments distincts. Postes Canada offre les services postaux habituels, tandis qu'un certain nombre d'entreprises fournissent des services de messageries spécialisés dans un marché hautement concurrentiel. Des employeurs de tous les sous-secteurs ont été touchés par la récession et certains grands employeurs ont cessé leur recrutement. En 1990, 92 employeurs du secteur des communications ont présenté un rapport, conformément à la Loi. Ces employeurs ont déclaré 213 492 employés, soit 33,81 % de tout l'effectif visé par la Loi[3]. La plupart de ces employés (85,71 %) occupaient un emploi à temps plein. Plus de 80 % des employés du secteur travaillaient dans des entreprises de télécommunications et de transmission par téléphone (45,62 %) ou de services postaux et de messageries (37,43 %); 16,74 % exerçaient leur métier en radiodiffusion-télévision.

Autres secteurs

En 1990, cette catégorie comprenait 57 employeurs qui s'adonnaient aux activités suivantes : exploitation de mines de métaux (uranium) et de charbon, exploration pétrolière et gazière, silos à grain, meunerie, recherche et production nucléaires, services commerciaux, musées et services d'archives[4]. Leurs 44 644 employés représentaient 7,07 % de tout l'effectif visé par la Loi, et la plupart d'entre eux (93,19 %) occupaient un emploi à temps plein. Dans les domaines des mines, des silos à grain et de la meunerie, la récession économique a eu des effets déplorables sur plusieurs entreprises et réduit les possibilités de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi.

Analyse des changements dans l'effectif

Croissance de l'emploi

Les emplois dans l'effectif visé par la Loi ont reflété le ralentissement économique qui a eu lieu au Canada au cours du second semestre de 1990. Le nombre des recrutements a chuté de 23,84 % et celui des cessations de fonctions, de 8,21 %, par rapport à 1989, ce qui a eu pour effet de réduire l'emploi d'environ 1,4 % en 1990. La croissance de l'emploi dans la population active canadienne n'a été que de 0,07 %, tandis que le secteur des services (-2,3 %) et celui de la fabrication (-5,9 %) enregistraient une importante diminution de l'emploi[5].

Alors qu'au sein de la population active canadienne, la croissance de l'emploi a favorisé de manière égale les emplois à temps plein et les emplois à temps partiel, ce sont surtout ces derniers qui ont augmenté dans l'effectif visé par la Loi. La croissance des emplois à temps partiel s'est située à 8,15 %, alors

---

3 La société Alberta Government Telephones a perdu son statut de société d'État au cours de 1990, et s'est trouvée, par conséquent, assujettie à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

4 En 1990, quatre grands musées fédéraux assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont présenté un rapport pour la première fois.

5 Voir l'annexe A pour de plus amples renseignements sur la méthode de calcul et les raisons pour lesquelles nous avons utilisé l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions pour calculer la croissance de l'emploi.

LE CONTEXTE

Le présent chapitre situe dans leur contexte les progrès réalisés dans le domaine de l'équité en matière d'emploi en ce qui concerne les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Quatre facteurs importants, la croissance de l'emploi, le profil d'emploi, les salaires et les possibilités de changement, expliquent les changements qui ont eu lieu dans l'effectif visé par la Loi. Ils constituent la toile de fond de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi et de l'évaluation des progrès réalisés. Nous présentons d'abord une brève description de l'effectif et des quatre principales branches d'activité. Suit une analyse des changements intervenus depuis le rapport de l'année dernière[1].

Brève description de l'effectif visé par la Loi

En 1990, l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi se composait d'environ 635 000 employés travaillant chez 370 employeurs. La présente analyse porte sur 631 423 employés représentant les effectifs réunis de 361 employeurs[2]. Comme cela a été le cas depuis quelques années, près des deux tiers travaillaient en Ontario (40,48 %) et au Québec (20,45 %). Presque tout l'effectif visé appartenait au secteur des services plutôt qu'à celui des industries comme la fabrication et la construction. Chacune des trois principales branches d'activité - le secteur bancaire, celui des transports et celui des communications - constituait environ 30 % de l'effectif.

Selon de nombreux employeurs, la récession économique qui a touché le Canada au second semestre de 1990 a eu des répercussions négatives sur leurs opérations et réduit les possibilités de changement dans leur effectif.

Secteur bancaire

Au Canada, le réseau bancaire se compose de la Banque du Canada, de 8 grandes banques nationales et de 57 banques étrangères plus petites. La Banque du Canada est comprise dans ce secteur bien qu'elle ne soit pas une banque au sens traditionnel du terme; elle est chargée de la formulation et de la mise en oeuvre de la politique monétaire canadienne, et son effectif est assez différent de celui des banques à charte. En 1990, 23 banques étaient visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et, à l'exception de deux d'entre elles, elles avaient leur siège social en Ontario ou au Québec. Plusieurs grands employeurs de ce secteur ont indiqué qu'ils avaient cessé leur recrutement et que le roulement du personnel avait été plus faible en 1990 en raison de la récession. Les 184 956 employés du secteur bancaire représentaient 29,29 % de l'effectif visé par la Loi. Près d'un employé de ce secteur sur cinq (19,12 %) occupait un emploi à temps partiel, ce qui correspond à une augmentation d'environ 1 % par rapport à l'année précédente. Ces employés formaient près de la moitié (47,47 %) de tous les employés à temps partiel déclarés aux termes de la Loi.

---

1 Pour une description plus détaillée des secteurs et des sous-secteurs d'activité visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, veuillez vous reporter à la section intitulée «Le contexte» Loi sur l'équité en matière d'emploi - Rapport annuel 1989, (Ottawa : Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1989) pp. 11 à 23.

2 Voir à l'annexe A les «Notes sur les données» et au chapitre Évaluation des résultats des employeurs la «Liste des employeurs».

Communications externes

Plusieurs employeurs ont participé à des symposiums organisés par des associations à vocation culturelle pour sensibiliser le public à l'équité en matière d'emploi. Quatre sociétés d'État se sont regroupées pour produire trois documents vidéo. Deux de ces documents présentent des membres des groupes désignés qui parlent de leur travail et suggèrent des mesures d'adaptation. La troisième porte sur la vie des personnes handicapées au travail.

Les employeurs, dans le domaine de la radiodiffusion, continuent d'influencer le grand public en faveur de l'équité en matière d'emploi en proposant des modèles de comportement. Il s'agit, entre autres, d'émissions hebdomadaires et de documentaires décrivant la vie et l'expérience des membres des groupes désignés. L'une de ces émissions, Disability Network, traite de l'actualité en rapport avec les diverses déficiences pendant 30 minutes chaque semaine. Conçue par Radio Canada et The Centre for Independant Living in Toronto Inc., elle est produite et animée par des personnes handicapées. De l'avis général, cette émission contribue de façon importante à l'intégration des personnes handicapées. Elle a valu trois prix à ses auteurs : le prix «Into the Mainstream» de l'ACTRA, le prix de la série sur l'actualité et les questions sociales de l'International Festival of New York et le prix Media Human Rights de B'Nai Brith.

6. Contraintes

Selon la plupart des employeurs, la récession économique est le principal facteur limitant la mise en oeuvre efficace de l'équité en matière d'emploi. Afin de compenser ses effets négatifs sur leur chiffre d'affaires et de demeurer compétitifs sur les marchés internationaux, bien des employeurs ont réorganisé leur entreprise et réduit leur budget et leur effectif. La récession a forcé le monde des affaires à prendre un grand nombre de mesures, comme le gel de l'embauchage, le licenciement du personnel, l'offre de plans d'incitation à la retraite anticipée et la fermeture ou la vente de bureaux ou de secteurs. L'effet de vague de la récession a fait se répercuter les difficultés de certaines entreprises régies par le gouvernement fédéral sur des sociétés subsidiaires et de services. Par exemple, les difficultés financières, les réductions et les fermetures subies par quatre compagnies aériennes ont eu des effets néfastes sur une entreprise de services au sol. La récession et les licenciements qu'elle a provoqués ont touché l'équité en matière d'emploi d'autres façons. Certains employeurs ont réduit leur recrutement et la promotion des employés, et se sont attachés à maintenir les emplois existants et à recourir au personnel mis à pied pour combler les postes vacants.

Chez de nombreux employeurs, les qualités qu'ils exigent des candidats tendent à exclure les membres des groupes désignés. Certains d'entre eux ont fait état d'une pénurie générale de candidats qualifiés, surtout parmi les membres de la plupart des groupes désignés. Par exemple, les entreprises du secteur de la radiodiffusion éprouvent de la difficulté à trouver parmi ces groupes des candidats possédant une formation et une expérience dans ce domaine. Les données des établissements d'enseignement indiquent que l'inscription des membres des groupes désignés est faible. D'autres contraintes limitent leur embauchage; ce sont les exigences en matière d'accréditation et de formation, les normes de santé et les exigences physiques (normes de santé et de sécurité) et la Loi sur les langues officielles.

Conclusion

À bien des égards, l'année 1990 a constitué un défi pour les employeurs. Les obstacles auxquels ils ont du faire face ne les ont toutefois pas empêchés d'adopter des stratégies proactives et novatrices pour rendre leur main-d'oeuvre véritablement représentative. La plupart d'entre eux estiment qu'il faut du temps pour que la composition de leur effectif se modifie de façon notable et que les initiatives prises pour y arriver seront bénéfiques à long terme.

entre autres, aux salles de toilette, douches, dortoirs et casiers pour qu'ils conviennent aux femmes exerçant un métier réservé habituellement aux hommes.

Dans diverses entreprises, on a satisfait aux exigences religieuses et culturelles des employés, instauré des horaires souples, et offert la possibilité de changer de lieu de travail, de travailler à temps partiel ou de partager un emploi.

4. Environnement propice à l'équité

Les employeurs ont pris des mesures de nature à sensibiliser les employés à l'équité en matière d'emploi et à créer un climat favorisant l'équité.

Des entreprises ont rappelé à leurs employés la procédure d'enquête sur les plaintes concernant les droits de la personne et le harcèlement sexuel instaurée chez elle, ainsi que leur politique en la matière. Un employeur a créé un comité consultatif composé d'employés appartenant aux groupes désignés pour discuter de leurs préoccupations et de sujets relatifs à l'équité en matière d'emploi.

Certains employeurs ont demandé à tous les employés membres de groupes désignés de leur personnel de remplir un questionnaire sur l'efficacité des programmes d'équité en matière d'emploi en vigueur dans leur entreprise. Cet exercice s'est traduit par des recommandations dont l'exécution a été approuvée par la haute direction.

Des employeurs ont aussi pris des dispositions pour améliorer la vie des membres des groupes désignés. Ces mesures comprennent divers services de counselling aux employés dans le cadre d'un processus de réadaptation qui leur permet de s'acquitter d'autres tâches et d'avoir un horaire souple. Un employeur a offert un cours de prononciation, à titre expérimental, aux employés qui utilisent au travail une langue autre que la leur. Plusieurs autres préparent en ce moment des séances de travail et des colloques sur la façon de tenir compte de la diversité culturelle au travail pour que les membres des groupes désignés s'y sentent à l'aise.

5. Communications

Les employeurs ont pris des initiatives originales dans ce domaine pour appuyer leurs programmes d'équité en matière d'emploi et ont insisté sur l'importance d'accroître les activités de communication qui visent à sensibiliser davantage leur effectif à la question d'équité en matière d'emploi. La plupart d'entre eux ont continué à distinguer les communications internes des communications externes.

Communications internes

Des séances de sensibilisation, d'information et de formation ont été offertes en grand nombre au personnel des entreprises assujetties à la loi fédérale. Des entreprises ont convoqué leurs gestionnaires et leurs surveillants à des réunions d'études et des colloques sur la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Des employeurs ont invité leur personnel à des séances d'information sur les groupes désignés qui ont revêtu diverses formes : mini-conférences, déjeuners-causeries et colloques. D'autres ont continué de parrainer des initiatives visant à changer l'attitude des gens à l'égard des personnes handicapées et y ont participé eux-mêmes activement.

Certains employeurs ont établi un réseau de coordonnateurs chargés spécialement d'assurer la communication directe de toute information sur l'équité en matière d'emploi à l'ensemble de leurs entreprises. D'autres ont réuni séparément les groupes désignés pour discuter de leur intégration dans l'effectif de l'entreprise.

Quelques employeurs ont travaillé de concert avec les syndicats pour promouvoir l'équité en matière d'emploi et organisé des séances de sensibilisation à l'intention des employés et des délégués syndicaux.

Les techniques de marketing et de relations publiques ont été les méthodes les plus utilisées pour promouvoir l'équité en matière d'emploi : affiches, articles dans le journal de l'entreprise, brochures et dépliants, profils d'employés (notamment des membres des groupes désignés) et documents vidéo. Des entreprises ont tenu à faire connaître aux nouveaux employés qu'elles avaient instauré une politique d'équité en matière d'emploi chez elles.

ont incité de nombreux employeurs à se concentrer sur le développement et la formation de leurs employés appartenant aux groupes désignés, c'est-à-dire l'amélioration de leur aptitude à planifier leur carrière et à mieux se préparer pour obtenir une promotion.

3. Mesures raisonnables d'adaptation

Les employeurs ont pris des mesures raisonnables d'adaptation qui visaient principalement les personnes handicapées, les employés ayant des responsabilités familiales et les femmes travaillant en milieu non traditionnel.

La plupart des employeurs se sont surtout attachés à supprimer les barrières physiques qui empêchent l'accès aux lieux et aux postes de travail des employés infirmes. Des changements ont été apportés à de nombreux immeubles pour que les personnes en fauteuil roulant puissent y accéder, et les nouveaux bâtiments ont été construits conformément aux normes de l'Association canadienne de normalisation (ACNOR). Ces normes commandent d'abaisser la hauteur des comptoirs, d'élargir les portes et d'installer des ascenseurs. En fait, les efforts de certains employeurs à cet égard ont été officiellement reconnus. Dans le secteur des communications, par exemple, Bell Canada a reçu le prix de l'entreprise de 1990 de la Canadian Foundation for the Physically Disabled et, au concours de la meilleure conception de 1990, Rogers Cable TV Limited a mérité un prix d'excellence pour la conception sans obstacles de l'American Society of Interior Designers.

Des employeurs ont aussi institué des programmes de réadaptation destinés aux employés qui ont un handicap passager, qui reviennent au travail après un congé de maladie ou qui, en raison d'une incapacité permanente, sont limités quant au genre de travail qu'ils peuvent effectuer. Certains employeurs ont instauré des plans de travail modifiés comportant un allégement des tâches et des journées plus courtes. On a même installé le poste de travail d'un employé chez lui. Les employés dont le poste rendait impossible toute mesure d'adaptation ont changé d'emploi ou ont été mutés. Des employeurs ont aussi amélioré les aires de stationnement et fourni des aides techniques ou des dispositifs spéciaux afin de permettre aux employés de s'acquitter de leurs tâches.

Les aides techniques et les dispositifs que les entreprises ont fournis aux employés souffrant d'une déficience de la vue comprenaient des logiciels à commande vocale tels que le «DragonDictate» (offert par un établissement financier), l'agrandisseur pour téléviseur OPTELEC, des lecteurs qui transforment l'écrit en voix, des scanners de vue et des logiciels à gros caractères. Dans certains cas, on a enregistré des renseignements sur cassette et fourni des textes en braille.

Dans le secteur des télécommunications un employé est devenu le président d'un nouveau service national pour les Canadiens souffrant d'une déficience de la vue. Il s'agit de la lecture par des bénévoles des nouvelles publiées dans les journaux. Des personnalités de la télévision lisent des articles de journaux dans le cadre de ce service.

Pour leur personnel malentendant, des employeurs ont ajouté un dispositif aux téléphones qui permet de mieux entendre et ont eu recours à des services d'interprétation gestuelle lors de séances de formation et d'orientation et de réunions du personnel. Dans certains cas, ils ont offert des cours de langage gestuel aux employés.

Chez certains employeurs, les dispositions destinées aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, ont été concentrées sur la garde d'enfants. Une société d'État a remboursé les frais de garde aux parents qui avaient à se déplacer fréquemment pour leur travail. Une autre société d'État a institué des horaires de travail souples afin d'aider les employés à concilier famille et emploi.

Des femmes ont bénéficié, notamment, de prestations familiales et d'une meilleure politique des congés de maternité comportant la mutation de celles qui sont enceintes et qui travaillent près des écrans cathodiques. Un employeur du transport par autobus a accepté que les femmes chauffeurs gardent leurs enfants auprès d'elles pendant qu'elles conduisent si des mesures de sécurité adéquates sont prises. D'autres employeurs ont apporté des modifications,

- En collaboration avec un conseil scolaire municipal, un employeur du secteur de la chimie a offert un programme d'alternance travail-études à cinq étudiants handicapés mentaux. Ce programme les occupe pendant l'année scolaire et durant l'été.

- Un autre employeur (dans le secteur de la radiodiffusion) a mis en oeuvre un programme d'apprentissage à l'intention des Noirs de la Nouvelle-Écosse afin de les aider à devenir des professionnels en radiodiffusion. Cet employeur leur offre l'enseignement, un emploi d'été et leur assure un travail s'ils terminent avec succès leur formation.

- En vue de favoriser l'emploi des autochtones, une société d'État oeuvrant dans le transport par voie d'eau a créé un comité tripartite avec deux conseils de bande pour qu'un nombre croissant d'autochtones se joignent à son effectif.

- Un employeur du secteur de la radiodiffusion élabore en ce moment, en collaboration avec un collège, un programme de formation en radiodiffusion et en journalisme pour personnes handicapées qualifiées.

Les efforts de certains employeurs dans le domaine du recrutement ont été reconnus publiquement. Par exemple, en 1990, FRAPPE (les Femmes regroupées pour l'accessibilité aux pouvoirs politique et économique) a accordé la deuxième place au CN dans sa revue annuelle des mesures et des initiatives prises en vue de recruter et de promouvoir des femmes. Le CN a reçu, en outre, une récompense de ManMark Consultants pour l'«originalité» de son mode de recrutement et d'intégration des membres des minorités visibles. La Banque Royale a mérité le prix Whipper Watson du Conseil canadien pour la réadaptation des handicapés pour s'être employée à recruter des personnes de ce groupe.

2. Formation et perfectionnement

Les employeurs continuent d'améliorer la planification de leurs ressources humaines en offrant une formation aux gestionnaires et aux surveillants sous forme d'ateliers et de colloques. Les sujets portent notamment sur la responsabilité de l'entreprise et des employés à l'égard de l'équité en matière d'emploi, le recrutement, le placement, le maintien dans l'effectif des membres des groupes désignés et les mesures d'adaptation à prendre vis-à-vis de ces derniers.

Certains employeurs ont collaboré plus étroitement avec les représentants syndicaux afin d'augmenter les possibilités d'emploi des membres des groupes désignés. Des initiatives conjuguées telles que des cours d'alphabétisation, de rattrapage scolaire et de formation technique ont été prises. Par exemple, dans le cadre d'un engagement commun pris en août 1990, un employeur et le Syndicat des travailleurs en télécommunications ont signé un protocole d'entente permettant aux employés ne possédant pas de connaissances techniques de postuler un sixième des postes d'ouvriers qualifiés, pourvu qu'ils aient réussi le test de compétence de l'entreprise. Cette initiative a augmenté la possibilité pour les femmes d'entrer dans ce secteur réservé surtout aux hommes. Selon l'employeur, en 1990, 51 % des 156 employés qui sont passés d'un emploi non spécialisé à celui nécessitant la connaissance d'un métier étaient des femmes.

Des programmes de formation et de perfectionnement ont été conçus et étendus pour accroître l'avancement des membres des groupes désignés. Un certain nombre d'employeurs ont lancé des programmes de préparation à l'emploi et d'apprentissage afin de permettre aux femmes d'acquérir les compétences techniques et le sens de l'adaptation nécessaires pour augmenter leur représentation dans les professions non traditionnelles. Par exemple, un programme de préparation à l'emploi parrainé par un employeur du secteur du transport par pipeline a permis à une femme de quitter un travail de bureau pour occuper un poste technique. Un autre employeur, en collaboration avec une bande indienne, a entrepris d'enseigner les rudiments de la gestion des silo à grain à ses membres. Certains employeurs du secteur des télécommunications et de la radiodiffusion ont utilisé la télévision communautaire pour offrir une formation de journaliste et de présentateur aux personnes handicapées.

En 1990, le recrutement à l'extérieur des entreprises a diminué en raison des difficultés économiques qui

De nombreux employeurs ont organisé des cours de préparation à l'emploi et ont eu des entrevues d'information avec les candidats afin de multiplier leurs sources de recrutement et d'attirer des membres des groupes désignés. Un employeur (dans le secteur des transports) a conçu des recueils d'exemples de tests à l'intention de ceux qui désirent travailler dans ce secteur et connaître à l'avance les épreuves auxquelles ils seront soumis. D'autres ont publié des brochures et des dépliants sur les techniques d'entrevue. Un employeur du secteur des communications a tenu des séances d'information à l'intention des candidats des groupes désignés. Il les a renseignés sur son entreprise et le genre d'emplois qu'on y trouve et a offert les services de conseillers en rédaction de curriculum vitae, en techniques d'entrevue et en choix de carrières. Cet employeur a recruté quatre personnes handicapées et un autochtone après avoir accordé 36 entrevues d'information dans le cadre de cette initiative.

Dans le secteur des mines, un employeur a conçu des cours de préparation à l'emploi en collaboration avec un établissement d'enseignement et avec l'aide d'Emploi et Immigration Canada. Cette initiative visait à aider les autochtones du nord de la Saskatchewan à se rendre admissibles à des postes de premier niveau dans son entreprise. Ceux qui réussissent l'examen obtiennent un emploi dès qu'un poste devient vacant.

La plupart des employeurs ont continué de participer aux activités axées sur le recrutement et aux journées d'orientation qui ont lieu dans les établissements d'enseignement de tous les niveaux. Leur participation a consisté, entre autres, à faire des exposés dans les écoles pour inciter les membres des groupes désignés à poursuivre des études conduisant à une carrière dans l'industrie, et à assister à des colloques et à des conférences sur le recrutement et l'équité en matière d'emploi. Afin de mieux faire connaître ses modes de recrutement, un employeur (dans le secteur des communications) a produit un document vidéo à l'intention des universités et des collèges. Ces activités ont eu lieu parfois dans un seul endroit ou une seule région, et parfois à la grandeur du Canada.

Étant donné que de nombreux emplois nécessitent un degré d'instruction particulier, un employeur du secteur des communications a conçu une méthode intéressante pour attirer de futurs employés.

- En collaboration avec un établissement d'enseignement et plusieurs conseils scolaires, il a invité des étudiantes de 11e année à un camp d'été d'une semaine en génie pratique. De l'avis de cet employeur cette initiative en est une de longue haleine et conduira à l'amélioration du programme d'études. On projette une initiative du même genre pour les écoliers du primaire.

En vue d'augmenter le taux de recrutement des membres des groupes désignés, des employeurs ont continué de participer à divers programmes de formation de stagiaires. Plusieurs d'entre eux ont souligné l'importance de s'associer aux universités, aux collèges et autres parties intéressées pour élaborer les stages et les programmes de placement. Voici quelques exemples :

- Les grandes banques ont participé à un programme de préparation à l'emploi de quatre mois à l'intention des autochtones. Les étudiants recevaient une formation en salle de classe et suivaient des cours pratiques de service à la clientèle et de caissier. Une banque a embauché quatre autochtones ayant participé à ce programme.

- Des employeurs du secteur des télécommunications se sont associés à un organisme représentant des entreprises autochtones. Un programme d'un an, à frais partagés, a permis aux participants de travailler et d'acquérir de nouvelles compétences. Bien qu'un étudiant ait abandonné le cours pour entreprendre d'autres études, ces employeurs tiennent cette expérience pour très valable. Elle leur a beaucoup appris sur les difficultés qu'éprouvent les autochtones à trouver un emploi et à le conserver.

- Un employeur (dans le domaine de la radiodiffusion) s'est joint à un organisme national sans but lucratif qui forme les personnes handicapées et les prépare à occuper un emploi, et continuera d'offrir à ces personnes des occasions de travailler.

MESURES QUALITATIVES ET MANIFESTATIONS DE BONNE FOI

Introduction

Le présent chapitre souligne les stratégies adoptées par les employeurs régis par le gouvernement fédéral pour mettre en oeuvre leurs programmes d'équité en matière d'emploi. Tous les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi doivent corriger les désavantages qu'ont toujours subis au travail les membres des groupes désignés. Afin de se conformer à la Loi, ils doivent adopter des mesures de nature à opérer un changement. Il leur faut élaborer un plan d'action détaillé comprenant des programmes d'aide précis et des initiatives spéciales (appelées généralement «mesures qualitatives») en vue d'augmenter la représentation des groupes désignés dans leur effectif.

Les renseignements qui figurent dans ce chapitre sont tirés des résumés faisant partie des rapports statistiques annuels des employeurs. Ils proviennent également des commentaires que ceux-ci ont bien voulu ajouter concernant les initiatives spéciales qu'ils ont prises en vue d'accélérer le changement et de remédier à la sous-représentation des membres de groupes désignés. Nous avons regroupé ces initiatives en six grandes catégories.

Recrutement

Initiatives et programmes mis en oeuvre par les employeurs pour étendre le recrutement et augmenter la représentation des membres des groupes désignés.

Formation et perfectionnement

Initiatives visant à promouvoir et à améliorer la répartition par profession des membres des groupes désignés.

Mesures raisonnables d'adaptation

Politique, pratiques et mécanismes de soutien conçus pour faciliter l'adaptation aux particularités des membres des groupes désignés.

Création d'un environnement propice à l'équité

Activités prévues pour favoriser un milieu de travail propice à l'équité.

Communications

Stratégies de communication adoptées pour créer un climat favorable à l'équité.

Contraintes

Contraintes et obstacles qui ont influencé la mise en oeuvre des programmes d'équité, selon les rapports des employeurs.

1. Modes de recrutement

Selon les employeurs, les activités du programme Extension ont constitué l'un des moyens les plus efficaces d'atteindre et de recruter les membres des groupes désignés. Plusieurs employeurs ont embauché des candidats qui leur avaient été recommandés directement par les agences et les organismes communautaires qui les représentent, grâce à des contacts plus soutenus.

Le chapitre intitulé «Évaluation des résultats des employeurs» indique quels employeurs ont amélioré la situation des groupes désignés, en 1990, par les recrutements et les promotions. Ces employeurs ont reçu la cote «a»; leur nombre s'établit comme suit :

- 129, pour l'amélioration de la situation des femmes.
- 39, pour l'amélioration de la situation des autochtones.
- 28, pour l'amélioration de la situation des personnes handicapées.
- 87, pour l'amélioration de la situation des membres des minorités visibles.

– Comme cela a déjà été le cas, de nombreux employeurs ont souligné, dans un rapport séparé sur les initiatives qu'ils avaient prises au chapitre de l'équité en matière d'emploi, celles qui portaient spécifiquement sur le recrutement des travailleurs appartenant à des groupes désignés.

– Plusieurs employeurs ont également parlé de l'importance qu'il y avait à conjuguer leur action avec celle des universités, des collèges et des autres organismes intéressés pour accroître la représentation des groupes désignés.

RÉSUMÉ DES CHANGEMENTS

De nombreux employeurs ont signalé que le ralentissement de l'économie canadienne, en 1990, avait nui à la bonne marche de leurs affaires. À ce déclin de l'économie a correspondu une baisse des possibilités d'emploi, au cours de l'année, pour l'effectif visé par la Loi. On a relevé néanmoins certaines améliorations pour chacun des groupes désignés.

- La représentation des femmes est passée de 42,53 % à 43,74 %.
- Les autochtones ont augmenté très légèrement leur représentation, soit de 0,79 % à 0,85 %.
- Quant à la représentation des personnes handicapées, elle s'est très peu accrue, passant de 2,34 % à 2,39 %.
- La représentation des membres des minorités visibles a atteint 7,09 % par rapport à 6,67% précédemment. Leur représentation est maintenant un peu plus élevée qu'elle ne l'était au sein de la population active du Canada en 1986 (6,3 %).
- Les recrutements et les cessations d'emploi ont eu pour effet net de faire augmenter la représentation des femmes, des autochtones et des membres des minorités visibles.
- La proportion des femmes et des autochtones recrutés pour des emplois à temps plein s'est accrue.
- La part des promotions consenties aux femmes, aux autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles dans les emplois à temps plein s'est élevée.
- La représentation des groupes désignés a augmenté dans plusieurs des douze catégories professionnelles :
  - La représentation des femmes a augmenté dans onze catégories.
  - La représentation des autochtones a augmenté dans huit catégories.
  - La représentation des personnes handicapées a augmenté très légèrement dans dix catégories.
  - La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans dix catégories.

Emploi et Immigration Canada a amorcé des consultations parallèles avec les autochtones et, pour ce faire, a utilisé le document intitulé *Les chemins de la réussite*. Cet ouvrage a ensuite mené à la formation de la Commission nationale de gestion de l'emploi et de la formation des autochtones. L'activité des commissions régionales devrait commencer en 1992-1993. Ces commissions garantiront un apport direct des autochtones aux programmes de formation et aux autres activités de perfectionnement des ressources humaines.

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)

La Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi canadienne sur les droits de la personne sont complémentaires. La CCDP reçoit un exemplaire des rapports présentés à EIC par les employeurs, ce qui lui fournit de précieuses données sur la situation des groupes désignés au sein des organismes. La Loi canadienne sur les droits de la personne autorise la Commission à instituer une enquête lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire à une discrimination systémique. Des particuliers ou des organismes peuvent également porter plainte contre un employeur auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. En octobre 1991, des plaintes avaient été déposées contre 32 employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Intérêt à l'échelle internationale

La Loi sur l'équité en matière d'emploi constitue, tant au Canada que dans le reste de l'Amérique du Nord, une façon nouvelle et avant-gardiste d'assurer la représentativité de la population active. Elle sert de modèle à de nombreux pays qui recherchent une méthode proactive d'égalité au travail; plusieurs représentants étrangers sont venus au Canada étudier nos programmes obligatoires d'équité en matière d'emploi. Le Canada joue également le rôle de chef de file lors des réunions de l'Organisation de coopération et de développement économiques où l'on discute de cette question, et il reçoit de nombreuses demandes d'information et de consultation de toutes les parties du globe.

- Le programme **Amélioration de l'employabilité :** l'aide aux travailleurs offre aux travailleurs divers moyens (formation, counselling, etc.) de surmonter leurs désavantages sur le marché du travail.

- Le programme **Adaptation au marché du travail** : le travail auprès des employeurs incite les employeurs à devenir les principaux responsables de la formation et de l'adaptation de la main-d'oeuvre au travail. Emploi et Immigration Canada peut les aider à concevoir des activités de formation ou à mieux planifier leurs ressources humaines, et même, au besoin, à financer des programmes de formation.

- Le programme **Aide aux collectivités** contribue à améliorer l'autonomie des collectivités où sévit un taux de chômage élevé, en y accroissant les possibilités d'emploi.

Emploi et Immigration Canada reconnaît que les quatre groupes désignés se caractérisent par des taux de chômage plus élevés et des salaires moyens plus bas que ceux du reste de la population active, et qu'ils sont surreprésentés dans un nombre restreint d'emplois. Il importe donc de s'attaquer aux problèmes de préparation à l'emploi auxquels se heurtent les membres des groupes désignés, pour les aider à se trouver du travail. Le Ministère a donc pris un certain nombre d'initiatives pour que les membres de ces groupes puissent acquérir les compétences qui leur manquent. Il a établi des objectifs de participation des groupes désignés à ses programmes et services réguliers, et il évaluera l'effet de ceux-ci sur les travailleurs appartenant aux groupes désignés.

Plusieurs programmes d'Emploi et Immigration Canada visent à accroître la participation des groupes désignés. Ainsi, les employeurs qui engagent des personnes handicapées participant aux programmes de formation de la Planification de l'emploi peuvent obtenir une aide financière pour réaménager le poste de travail de ces personnes ou leur fournir des documents sur bande sonore ou en braille. Emploi et Immigration Canada finance également le Service d'information sur les aménagements, grâce auquel les employeurs disposés à embaucher des personnes handicapées peuvent prendre connaissance et profiter de l'expérience acquise par d'autres employeurs qui ont su adopter des mesures efficaces d'adaptation.

Les membres des groupes désignés bénéficient également d'autres programmes et services. Par exemple, les services Extension et Assistance à l'emploi visent l'élimination des obstacles à l'emploi par le concours des organismes communautaires; ils rejoignent les clients dont les besoins peuvent être mieux satisfaits de cette façon.

La création de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre marque une étape importante dans l'instauration d'une politique de la main-d'oeuvre au Canada. La tâche principale de cet organisme est de conseiller le ministre d'Emploi et Immigration Canada et de lui soumettre des recommandations relativement à l'activité gouvernementale en matière de formation et de perfectionnement des ressources humaines. Par son intermédiaire, les autorités gouvernementales peuvent s'associer aux employeurs, aux syndicats, aux groupes d'action sociale et aux organismes de formation dans le traitement de tous les aspects de la formation et des ressources humaines. Des représentants des groupes désignés participent à ces travaux pour surveiller leurs intérêts. Ce sont les intervenants du monde du travail eux-mêmes qui ont voulu la création de cette commission après de vastes consultations auprès d'eux sous les auspices du Centre canadien du marché du travail et de la productivité.

La Commission se penchera sur divers dossiers, dont la valorisation de la formation auprès de tous les intervenants du marché du travail, l'établissement de normes de formation et d'accréditation professionnelles pour promouvoir l'accès aux emplois et le transfert des compétences à divers postes, la mise au point de normes d'équité au travail et d'accès aux programmes de formation, l'adoption de lignes directrices sur la répartition des budgets de formation, l'harmonisation des systèmes d'éducation et de formation, la création d'initiatives sectorielles et communautaires de formation et la prestation de services de counselling de haute qualité.

Le Programme de contrats fédéraux

Tel qu'il a été mentionné auparavant, Emploi et Immigration Canada administre le Programme de contrats fédéraux. Ce programme obligatoire d'équité en matière d'emploi vise les employeurs faisant affaire avec le gouvernement fédéral. Depuis octobre 1986, les entreprises comptant cent employés ou plus et soumissionnant des marchés d'au moins 200 000 $ doivent s'engager par écrit à mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi. Elles doivent déterminer et supprimer les obstacles à la sélection, au recrutement, à la promotion et à la formation des membres des groupes désignés, et accroître la participation des membres de ces groupes à tous les niveaux d'emploi.

Dans le cadre du programme, 1 358 organismes représentant plus d'un million d'employés se sont engagés par écrit à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi. De ce nombre, 872 sont sujets à une vérification de conformité; 250 ont été déclarés conformes alors que 205 autres sont en voie de vérification. L'année dernière, le Ministère a effectué un suivi des résultats dont les employeurs avaient fait état. À ce jour, neuf vérifications de suivi ont été effectuées, et treize autres se poursuivent. Deux entreprises, l'une en 1988 et l'autre en 1989, ont perdu le droit de soumissionner les marchés fédéraux pour raison de non-conformité. Depuis, elles ont été réinscrites sur la liste des soumissionnaires après avoir présenté un plan d'action acceptable et mis de l'avant un programme d'équité.

Initiatives d'Emploi et Immigration Canada

Emploi et Immigration Canada offre divers programmes pour encourager et aider les employeurs et leur personnel à réaliser l'équité au travail. Ainsi, par l'entremise de la Direction générale de l'équité en matière d'emploi et de ses experts-conseils régionaux, le Ministère met à la disposition des employeurs les conseils, l'information et les outils techniques dont ils ont besoin pour élaborer et mettre en oeuvre des programmes ainsi que pour satisfaire à leur obligation de rapport. Des données exhaustives sont communiquées aux employeurs sur la disponibilité des membres des groupes désignés au sein de la population active canadienne. Les employeurs, les associations représentant les groupes désignés et les autres intéressés peuvent également recevoir une formation, de la documen-tation, de l'information et des conseils pour éliminer ce qui fait obstacle à l'emploi des groupes désignés et profiter au maximum des programmes et des services d'Emploi et Immigration Canada.

Divers programmes sont spécifiquement conçus pour aider les employeurs à mieux planifier leurs ressources humaines et à mettre en oeuvre l'équité. Les employeurs peuvent également toucher une aide financière au besoin pour la formation de leurs employés. Quant aux travailleurs, ils ont accès à une vaste gamme de services de soutien, comme le counselling et la formation. Des renseignements à ce sujet peuvent être obtenus aux 499 Centres d'emploi du Canada, ou encore auprès des équipes itinérantes qui desservent près de 200 localités éloignées, partout au pays.

La Planification de l'emploi aide les Canadiens, et plus particulièrement les prestataires d'assurance-chômage ainsi que les chômeurs faisant partie de groupes désignés, à décrocher un emploi ou à acquérir des compétences. En outre, les membres des groupes désignés peuvent consulter les tableaux d'affichage des Centres d'emploi du Canada pour prendre connaissance des emplois disponibles, dont certains sont accordés de préférence aux candidats qualifiés appartenant à un groupe désigné.

En 1991, Emploi et Immigration Canada a entrepris la mise en place graduelle d'une nouvelle structure des programmes et des services d'emploi, partie essentielle de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre, qui regroupe tous les services découlant de la Planification de l'emploi. La nouvelle structure chapeaute quatre programmes :

- Le programme **Information et initiatives spéciales :** le travail auprès des clients, des partenaires et de la collectivité, qui réunit les services d'accueil des Centres d'emploi du Canada, par exemple le placement (l'échange d'information sur les offres d'emploi), la détermination des besoins de services, l'information sur le marché du travail et les activités de recherche découlant de l'ancien Programme d'aide à l'innovation.

Vérification des rapports des employeurs

Au nom du Ministre, la Direction générale de l'équité en matière d'emploi reçoit chaque année les rapports des employeurs, et vérifie si leur présentation est conforme aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du Règlement qui s'y rattache. Les employeurs peuvent clarifier ou documenter leur rapport. Lorsque des corrections sont présentées après la date limite d'impression, on peut se procurer les rapports auprès de la Direction générale de l'équité en matière d'emploi.

Système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi

Pour aider les employeurs assujettis à la Loi à s'acquitter de leur obligation de présenter un rapport, Emploi et Immigration Canada a mis au point un système informatisé de préparation et de mise à jour des rapports, qui leur a été communiqué, il y a deux ans. Plus de 45 % des rapports statistiques annuels de 1990 ont été préparés en utilisant ce système. Son utilisation accrue a donné lieu à des rapports plus précis et moins susceptibles d'être modifiés. Les employeurs assujettis au Programme de contrats fédéraux peuvent maintenant utiliser un système semblable.

Rapport annuel au Parlement

Aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration est tenu de présenter chaque année au Parlement un rapport qui regroupe et analyse les données sur l'équité en matière d'emploi fournies par les employeurs, notamment en ce qui concerne le profil d'emploi des groupes désignés au sein de l'effectif visé par la Loi. Le premier rapport annuel a été déposé en 1988. Il touchait 373 employeurs. Les deuxième et troisième rapports regroupaient les renseignements fournis par 374 et 368 employeurs, respectivement. Le présent rapport porte sur l'activité de 361 employeurs.

Publicité des résultats des employeurs

La publicité des résultats des employeurs est un mécanisme important d'exécution de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, c'est pourquoi on peut avoir accès aux rapports des employeurs dans les bibliothèques. On peut également en acheter des exemplaires en s'adressant à Approvisionnements et Services Canada. La brochure intitulée «Où trouver les rapports des employeurs» comprend plus d'information à ce sujet.

Les rapports des employeurs sont mis à la disposition du public pour plusieurs raisons. Ils servent aux employeurs qui désirent comparer leur situation à celle d'autres entreprises. Les représentants des organismes et les membres des groupes désignés peuvent les utiliser pour déterminer les secteurs où il y a inégalité. Certains organismes utilisent les données qu'ils contiennent pour aider les employeurs à améliorer leur mode de recrutement. Enfin, lorsqu'une personne ou un organisme a un motif raisonnable de croire qu'il y a discrimination systémique dans une entreprise, cette information peut lui servir pour porter plainte en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Respect de la Loi

Le 18 juin 1991, la société Canada Messenger & Transportation Systems Inc. de Winnipeg a plaidé coupable à l'accusation d'avoir omis de présenter son rapport sur l'équité en matière d'emploi pour l'année 1989 avant le 1er juin 1990 et a été condamnée à une amende de 1 600 $. En déterminant la peine, le tribunal a tenu compte à titre de facteur atténuant du fait que l'employeur avait déposé son rapport de 1989 avant le procès.

Le 31 octobre 1991, Service de limousine Murray Hill Ltée, de Montréal, a plaidé coupable à l'accusation d'avoir omis de présenter son rapport pour l'année 1989. L'entreprise a été condamnée à 3 000 $ d'amende.

Pour l'année 1990, tous les employeurs assujettis à la Loi ont soumis un rapport. Six d'entre eux n'ont pu satisfaire à toutes les exigences de la Loi, à cause de circonstances exceptionnelles; une note à cet effet figure sur la page couverture de leur rapport.

INTRODUCTION

La notion d'équité en matière d'emploi est généralement tenue pour une bonne politique sociale. Une société dans laquelle certains groupes de citoyens, pour des raisons étrangères à leur compétence, se verraient refuser l'accès à des possibilités d'emploi ou à des avantages sociaux, serait injuste aux yeux de la majorité des gens. L'équité en matière d'emploi est également une bonne politique économique, sage par son apport à la compétitivité et à la prospérité du pays. Dans un environnement en rapide évolution, caractérisé par la mondialisation des marchés et l'accélération des changements technologiques, les employeurs doivent contribuer à l'adoption de pratiques organisationnelles qui accordent une place importante à la personne et qui stimulent l'innovation et l'excellence. L'employeur qui favorise l'équité en matière d'emploi aide à implanter une telle culture en reconnaissant que ses ressources principales sont les ressources humaines. L'équité en matière d'emploi contribue à une saine gestion des ressources humaines et encourage cette diversité des cultures, des valeurs et des compétences qui rend l'entreprise plus apte à profiter des occasions et à résoudre les problèmes.

Programmes fédéraux d'équité en matière d'emploi

En 1986, le gouvernement fédéral annonçait la création de trois programmes obligatoires d'équité au travail. Le premier programme, Équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale, est administré par le Conseil du Trésor. Les deux autres, soit le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, c'est-à-dire la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et le Programme de contrats fédéraux, s'adressent au secteur privé. Ils sont administrés par Emploi et Immigration Canada (EIC). L'équité en matière d'emploi exige l'établissement d'objectifs et d'échéanciers en vue d'assurer une représentation équitable des groupes désignés au sein du personnel, ce qui implique non seulement la détermination et la suppression des obstacles à l'emploi et des pratiques discriminatoires, mais aussi l'application de mesures spéciales et le recours à des aménagements adaptés aux différences.

La proclamation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en 1986, pose un jalon dans l'histoire du Canada. La Loi, l'une des premières mesures législatives de ce type, oblige les employeurs visés à mettre en oeuvre des programmes garantissant une représentation et une participation équitables, dans leurs effectifs, de membres des quatre groupes désignés (les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles). Ces employeurs sont également tenus de présenter un rapport annuel sur les résultats. La Loi s'applique aux entreprises comptant cent employés ou plus et oeuvrant dans des branches d'activité de régie fédérale, comme le secteur bancaire, le transport interprovincial et les communications.

Quant au *Programme de contrats fédéraux*, qui remonte lui aussi à 1986, il oblige les entreprises qui fournissent des biens et des services au gouvernement fédéral à respecter les principes de l'équité et de la représentativité au sein de leur effectif.

Préparé par les Affaires publiques et la Direction générale de l'équité en matière d'emploi

Si vous désirez d'autres exemplaires du rapport annuel, veuillez communiquer avec :

Centre de renseignements
Emploi et Immigration Canada
140, Promenade du portage
Hull (Québec)
K1A 0J9

Tél.: (819) 994-6313

Si vous désirez obtenir une cassette audio du présent rapport annuel, veuillez communiquer à l'adresse suivante :

Centre de renseignements
Emploi et Immigration Canada
140, Promenade du portage
Hull (Québec)
K1A 0J9

Tél.: (819) 994-6313

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991

N° de cat. MP1-4/1991

ISBN 0-662-58683-2

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

Introduction 1

Résumé des changements 7

1. Mesures qualitatives et manifestations de bonne foi 9

2. Le contexte 15

3. Profils des groupes désignés 21
   Les femmes 23
   Les autochtones 29
   Les personnes handicapées 35
   Les membres des minorités visibles 41

4. Évaluation des résultats des employeurs 47

Examen parlementaire de la Loi sur l'équité en matière d'emploi 61

Annexe A : Notes sur les données A-1

Annexe B : Tableaux : Les groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi B-1

Ministre d'État
à l'Emploi et à l'Immigration

CANADA

Minister of State
for Employment and Immigration

À Son Excellence
Le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,

J'ai le grand plaisir de déposer au Parlement le Rapport annuel de 1991 sur l'équité en matière d'emploi. Nous recevons maintenant depuis quatre ans les données des employeurs assujettis à la Loi.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi reconnaît que la réalisation de l'équité en matière d'emploi passe par l'adoption de mesures particulières et des aménagements adaptés aux différences. C'est dans cet esprit et aussi dans le but d'offrir aux Canadiennes et aux Canadiens une meilleure appréciation des activités requises afin de mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi que nous avons inclus dans ce rapport un chapitre sur `es mesures qualitatives prises par les employeurs pour constituer une main-d'oeuvre plus représentative des groupes désignés.

Nous voici arrivés à un moment important de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cet automne, un comité parlementaire a été constitué pour procéder à un examen complet des dispositions et de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En prévision de cet examen, nous avons tenu, l'année dernière, une série de consultations publiques au cours desquelles nous avons pu entendre diverses opinions sur la façon de rendre plus efficace la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Je prendrai connaissance avec intérêt des résultats de cet examen qui nous amènent à une étape de notre cheminement vers la composition d'une population active plus représentative.

Il est essentiel de réaliser l'équité en milieu de travail non seulement pour faire triompher la justice sociale, mais aussi pour stimuler la prospérité économique du Canada tout entier. Le Canada ne réussira à faire bonne figure sur la scène des marchés économiques internationaux que s'il exploite à fond les compétences et les talents dont il dispose et que s'il assure la pleine participation de tous les Canadiens et toutes les Canadiennes à la population active.

Avec ma très haute considération,

Monique Vézina

Ottawa, Canada K1A 0J9

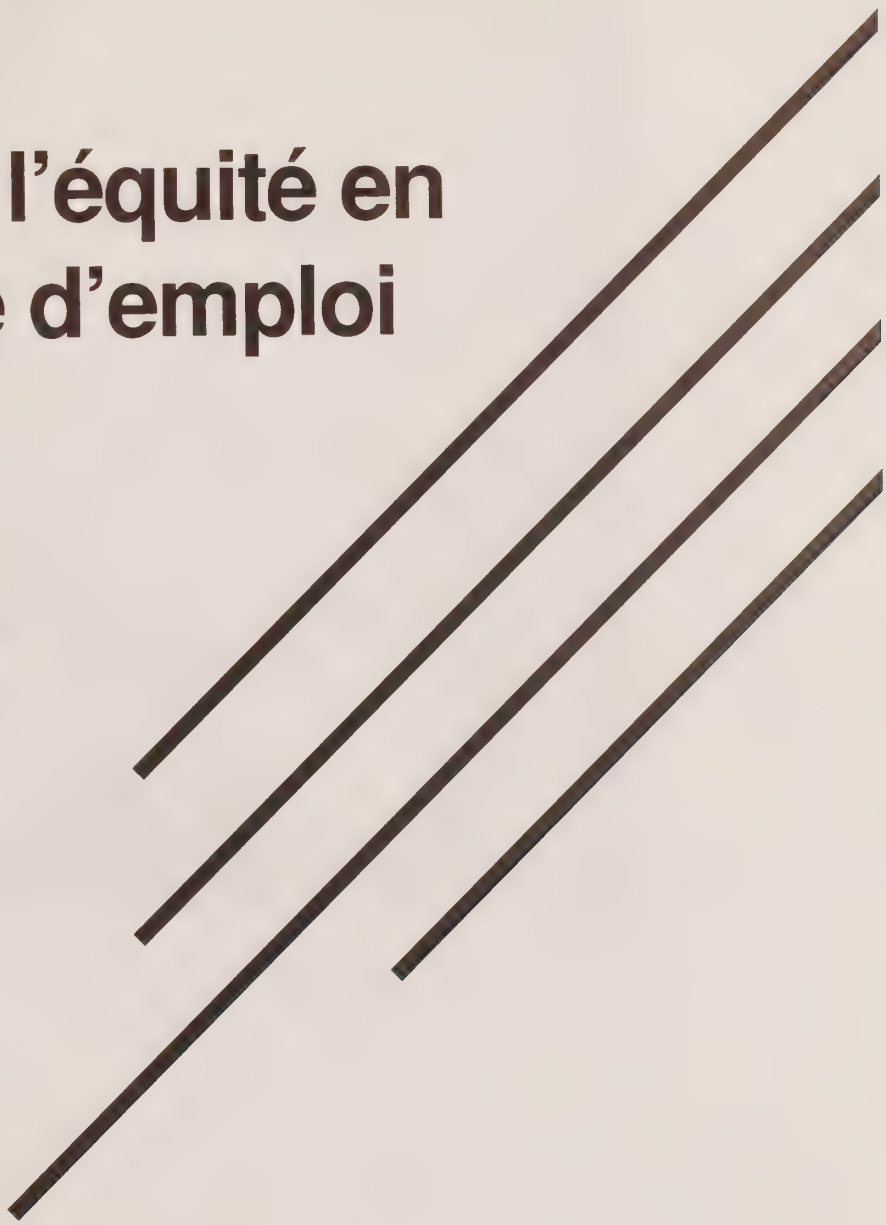


Monique Vézina
Ministre d'État à l'Emploi et à l'immigration

Rapport annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi

1991



LM-185/11/91

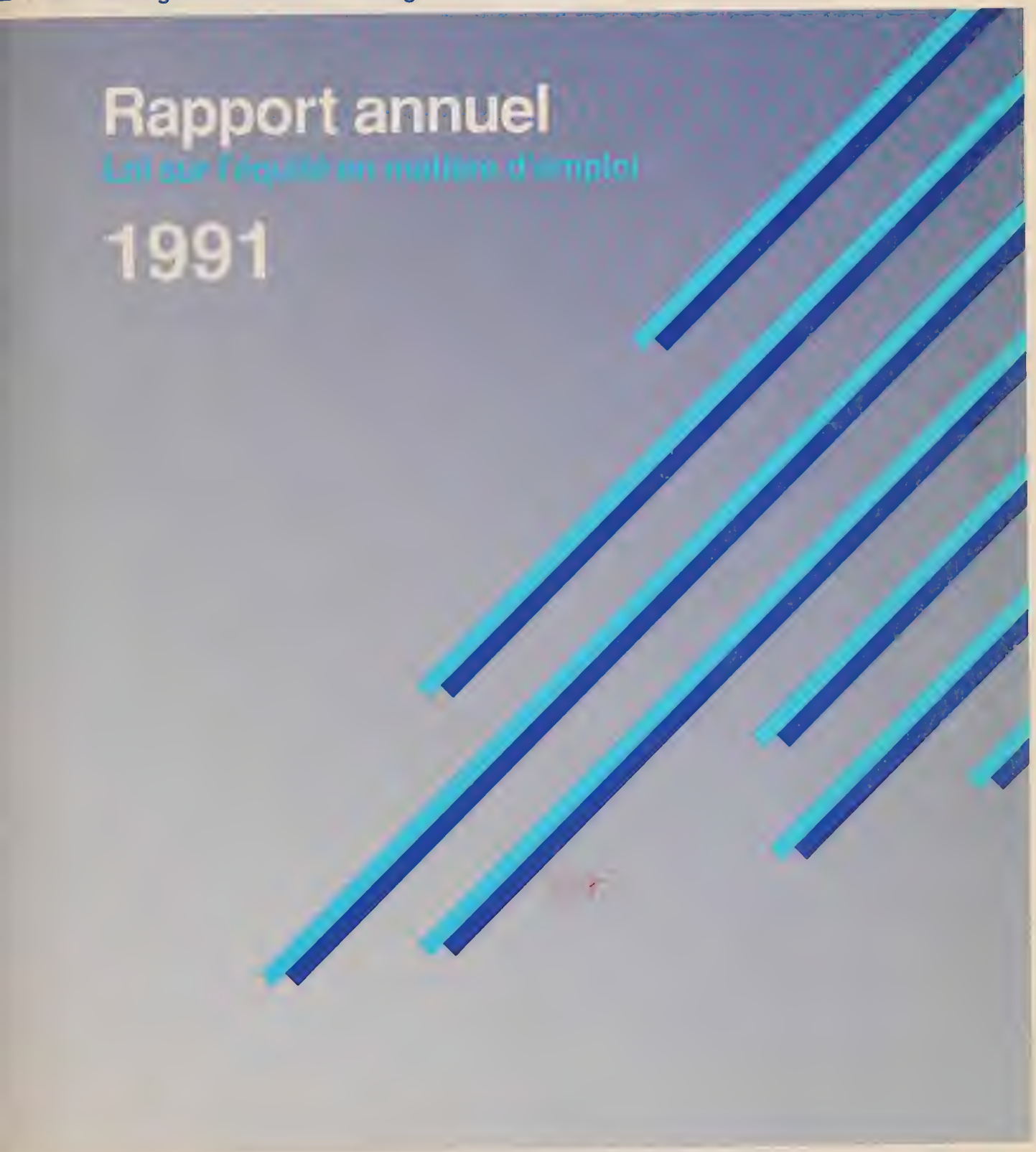
Emploi et Immigration Canada

Employment and Immigration Canada

Rapport annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi

1991



Équité en matière d'emploi

Canada

CAI
MI
E52

ployment and nigration Canada
Emploi et Immigration Canada

1990 Annual Report Tables

Employment Equity Act



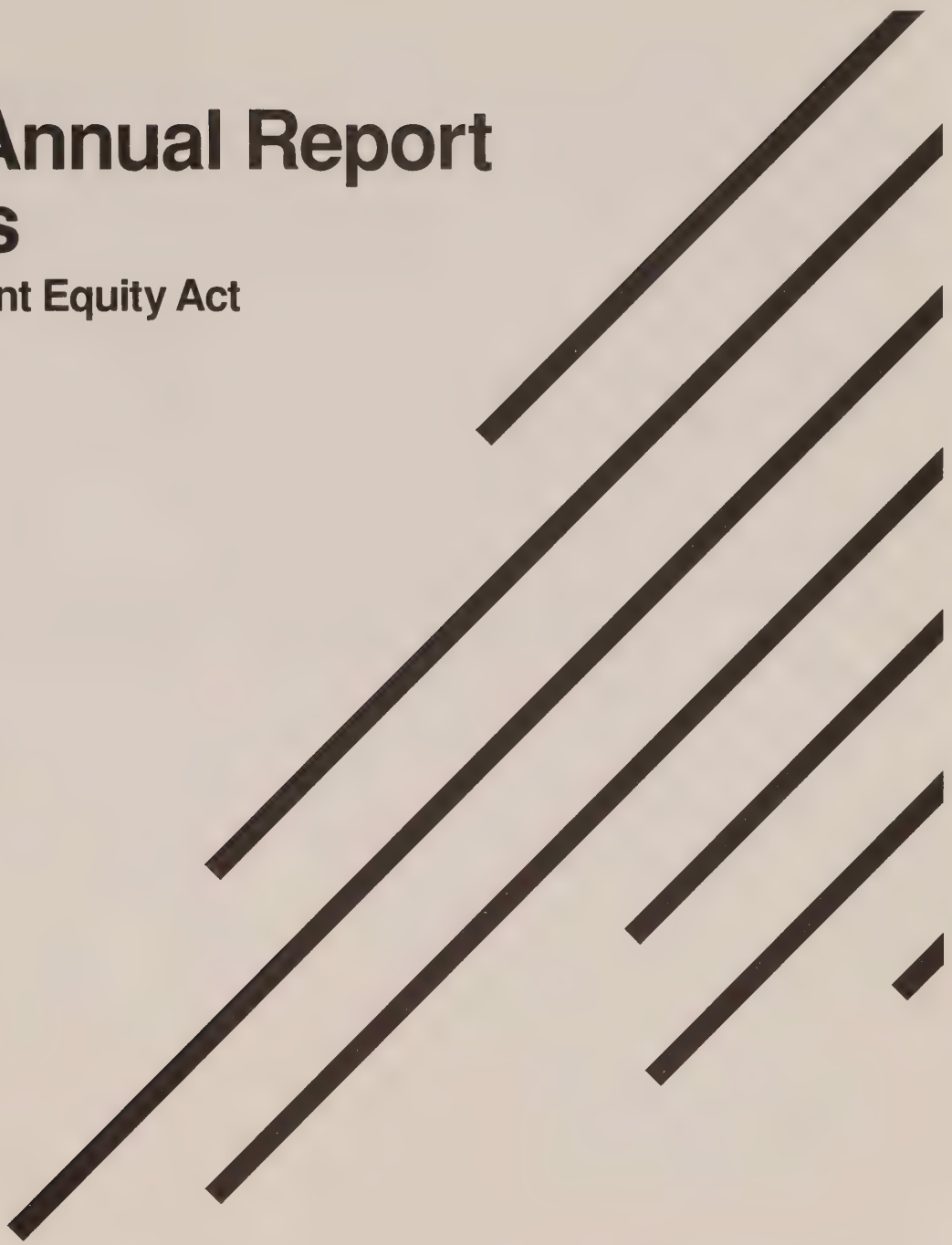
Employment Equity

Canada

CA1
MI -90
- A56

1990 Annual Report Tables

Employment Equity Act



LM-120/11/90

Produced by Public Affairs and
the Employment Equity Branch

If you require additional copies of this
annual report, please contact:

Public Enquiries Centre
Public Affairs Branch
Employment and Immigration Canada
140 Promenade du portage
Hull, Québec
K1A 0J9

Tel.: (819) 994-6313

©Minister of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. MP1-5/1990

ISBN 0-662-57954-2

Consolidation of data reported by employers covered under the Employment Equity Act for the year 1989

Employment Equity Act
Annual Report to Parliament 1990 : Tables

TABLE OF CONTENTS **PAGE**

Introduction to the Tables	1
Notes on Data	3
List of Tables	9
Tables	15

INTRODUCTION TO THE TABLES

Under Section 9 of the Employment Equity Act the Minister is required to table in Parliament an analysis and a consolidation of the employers' reports received under the Act each year. The following tables represent the consolidation of the employers' reports for 1989. The consolidation brings together the employers' reports and presents them in tabular format. The analysis of these tables is presented in Volume One of the Minister's Report to Parliament. This is the third consecutive year that an analysis and consolidation of federally regulated employers' reports have been available under the Employment Equity Act.

Additions and corrections to the 1987 and 1988 employers' reports submitted under the Employment Equity Act, as well as more recent changes in data collection procedures on the part of employers, indicate that care should be exercised when comparisons are made between the figures given in this volume and those given in the 1987 and 1988 consolidations.[1] For instance, some occupational reclassification has occurred since the last reporting year and the response to self-identification surveys have changed the number of people identifying themselves as members of designated groups.[2] Furthermore, the mix of employers included in this consolidation differs slightly from that included in the consolidation last year.[3]

There are 11 sets of tables included in this volume. Most sets of tables present the relevant information by employment status (permanent full-time, permanent part-time, and temporary) and by industrial sector (Banking, Transportation, Communications and Others). In some cases the information is further divided into subsectors. For instance, a table on a Transportation subsector would cover air transportation.

Tables 1.1 to 1.9 summarize some key statistics on the designated groups from 1987 to 1989. The statistics for 1987 and 1988 have been revised slightly so they may not exactly match those figures published earlier. Table 2.1 presents the regional and sectoral

1 For a summary of the most significant of these changes, please refer to the fact sheet issued in May 1989, "Update on the Visible Minorities".

2 See "Notes on Data".

3 See Appendix A in Volume One of the Minister's Report to Parliament for a complete listing of the employers included in the consolidation.

distribution of the employers included in the consolidation. Tables 3.1, 3.2 and 4.1 to 4.4 present regional and sectoral information for the designated groups. Tables 5.1 to 6.7 summarize the occupational information on the designated groups. Tables 7.1 to 7.11 present the salary information for the designated groups. The information in these tables is used to estimate the average salaries given in Volume One of the Minister's Report to Parliament. Tables 8.1 to 9.11 present the information for hirings and terminations for each designated group and Tables 10.1 to 10.5 summarize the net effect of these two activities on designated groups. It is this information which is used to estimate growth rates for the work force and the designated groups. Finally, Tables 11.1 to 11.11 summarize the information on promotions for each designated group.

NOTES ON DATA

On June 1 1990, federally regulated employers and Crown corporations with 100 employees or more were required to submit their **third annual reports** under the Employment Equity Act. A total of 368 employers reports were submitted to Employment and Immigration Canada. Due to reporting problems (late or problematic reports) and the schedule for the Employment Equity Act Annual Report, 367 or 99% of the employers' reports were included in the data base for the analysis and consolidation required under Section 9 of the Employment Equity Act. A total of 630,161 permanent full-time, permanent part-time and temporary employees were reported on for 1989.

KEY CONCEPTS

The Employer's Report

Employers are required to report according to six standard forms.[1] These forms contain the following information:

Form 1 – identification of employer, summary statistics and the certification of accuracy

Form 2 – the distribution of all employees by designated group, occupational category and salary quarters

Form 3 – the distribution of all employees by designated group and salary range

Form 4 – employees hired, categorized by designated group

Form 5 – employees promoted, categorized by designated group

Form 6 – employees terminated, categorized by designated group

Forms 2 to 6 are divided into three sets, set "A" for full-time employees, set "B" for part-time employees and set "C" for temporary employees. The forms for temporary employees are required only where temporary employees account for 20% or more of the employer's work force. Employers must submit the forms for each industrial sector where there are 1,000

or more employees and for each province and each designated Census Metropolitan Area[2] in which they employ 100 or more employees. At the Census Metropolitan Area level, only Forms 2A and 2B are required.

The figures used in the consolidation are derived directly from employers' reports. Adjustments have not been made to the information supplied by the employers unless they have given their express consent. In some instances, the accumulation of small errors in an employer's report has led to inconsistencies between the total employees reported on Forms 2 and Forms 3. In other cases, there are inconsistencies in the number of men and women reported on a form and the totals. These inconsistencies have been left unadjusted.

Any comparison with information from the first reporting year should take into account certain changes in employers' methods of collecting data. For example, some occupational groups have been reclassified since the first reporting year, and the results of self-identification surveys have changed the number of persons identifying themselves as members of designated groups. The list of employers has also changed slightly since the first reporting year.

Voluntary Self-Identification

The Employment Equity Act requires employers to report employees as aboriginal peoples, persons with disabilities, or members of visible minorities, only if the employees have voluntarily identified themselves as such, or have agreed to be so identified by the employer. Therefore, the number of employees reported in these three groups may not be the actual number of designated group members employed. Employees may not wish to identify themselves as members of a designated group.

Occupational Groups

In order to fulfil their reporting requirements, employers were required to categorize their employee data by occupational category on Form 2 (distribution of employees), Form 4 (employees hired), Form 5 (employees promoted) and Form 6 (employees terminated). The 12 occupational groups used by the employers were specified by the employment equity legislation and are related to the classification system used by Statistics Canada in collecting its labour force data. The 12 groups are: Upper-level Managers; Middle and Other Managers; Professionals; Semi-Professionals and Technicians; Supervisors; Foremen/Women; Clerical Workers; Sales Workers; Service Workers; Skilled Crafts and Trades Workers; Semi-skilled Manual Workers; and Other Manual Workers.[3]

Industrial Sectors

Employers covered under the Act were grouped according to the Standard Industrial Classification: 1980 published by Statistics Canada. There are three major industrial sectors: Banking, Transportation and Communications, corresponding to three of the major groups of the Standard Industrial Classification. The fourth industrial sector in the analysis is an aggregation of the employers which did not fall into the above sectors. This grouping of employers is referred to in this report as Others. It includes companies involved in several dissimilar sectors.[4] Since this group of companies is not as homogeneous as companies in the other sectors, the reported results are more difficult to interpret.

The grouping of employers into broad industrial sectors allows comparisons to be made in the analysis between the industrial sector data as reported under the Employment Equity Act and data already collected by Statistics Canada. In some cases (such as Banking) the entire sector is under federal jurisdiction while in others (such as Transportation) only a portion of the section is under federal jurisdiction. In this latter case the use of Standard Industrial Classification (SIC) codes reported by employers makes it possible to configure Statistics Canada data in such a way as to allow for comparisons.

Changes in the Representation of the Designated Groups

Changes in the **reported** representation of designated groups can be affected by many factors including changes in the rate of self-identification of members of designated groups; changes in the mix of companies included in the analysis; and the net effect of hirings and terminations. In this year's analysis, an effort has been made to delineate the sources of year to year changes in the reported representation of designated groups. This has been done in order to isolate the **independent** effect of hirings and terminations.

The **independent** effect of hirings and terminations was isolated by estimating a growth rate for the work force and for each designated group. When the estimated growth rate of a group is larger than that estimated for the work force under the Act, then the **independent** effect of hirings and terminations is said to increase the representation of the group. Since this is only one factor contributing to changes in **reported** representation, it is entirely possible that the **reported** representation of a group could increase in a given year despite a lower growth rate from hirings and terminations. Such a situation can arise when employers readminister self-identification surveys and achieve higher response rates. In cases such as this, it is felt that a distinction should be made between changes in the reported representation of a designated group resulting from hirings and terminations activities, and those resulting from improved self-identification.

Notes

1. Information on how to obtain copies of the legislation, including Forms 1-6, is available from:

   Legislated Employment Equity Program
   Employment Equity Branch
   Employment and Immigration Canada
   Ottawa, Ontario
   K1A 0J9

2. The 8 designated Census Metropolitan Areas (CMA'S) are:

   Calgary, Alberta
   Edmonton, Alberta
   Halifax, Nova Scotia
   Montreal, Quebec
   Regina, Saskatchewan
   Toronto, Ontario
   Vancouver, British Columbia
   Winnipeg, Manitoba

For more information refer to: "Schedule 1, Employment Equity Act, Regulations and Schedules," July 1986 and "Technical Reference Paper No. 1: Geographic Location Maps for Employment Equity Reports," August 1986.

3. For more information on the classification of Occupational Groups refer to: "Schedule III, Employment Equity Act, Regulations and Schedules," July 1986 and "Technical Reference Paper No. 3: Occupational Groups for Employment Equity reports," August 1986.

4. The following is a list of industrial sectors grouped in the "Others" sector:

   - Metal Mines
   - Coal Mines
   - Crude Petroleum and Natural Gas Industry
   - Fish Products Industry

- Flour, Prepared Cereal Food and Feed Industry
- Stamped, Pressed and Coated Metal Products
- Industrial Chemicals Industries
- Scientific and Professional Equipment Industries
- Project Management Construction
- Other Services Incidental to Construction
- Grain Elevators Industry
- Other Telecommunication Industries
- Farm Products Wholesale
- Business Financing Companies
- Architectural, Engineering and Other Scientific and Technical Services
- Other Business Services
- Foreign Affairs and International Assistance
- Human Resource Administration
- Economic Services Administration
- Theatrical and Other Staged Entertainment Services
- Business Associations

LIST OF TABLES

	TABLE	PAGE
I – YEAR TO YEAR COMPARISONS FOR DESIGNATED GROUPS		
Representation by Province	1.1	15
Representation by Census Metropolitan Area	1.2	16
Representation by Industrial Sector and Selected Subsectors	1.3	17
• Full-time Hirings	1.4	19
• Full-time Promotions	1.5	21
Net Effect of Hirings and Terminations	1.6	23
Representation by Occupational Group	1.7	25
• Full-time Hirings	1.8	26
• Full-time Promotions	1.9	27
II – EMPLOYERS		
By Industrial Sector and Location of Head Office	2.1	28
III – MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE WORK FORCE BY SEX		
A – By Geographical Areas		
• Province	3.1	29
• Census Metropolitan Area	3.2	30

B – By Industrial Sector and Subsector

• Banking	4.1	31
• Communications	4.2	31
• Transportation	4.3	32
• Others	4.4	33

C – By Occupational Group, Status of Employment

• Full-time	5.1	35
• Part-time	5.2	36
• Temporary	5.3	37

1. ***By Industrial Sector and Subsector***

• Full-time – Banking	5.4	38
• Part-time – Banking	5.5	39
• Full-time – Transportation	5.6	40
• Part-time – Transportation	5.7	41
• Full-time – Air Transport	5.8	42
• Full-time – Railway Transport	5.9	43
• Full-time – Water Transport	5.10	44
• Full-time – Service Incidental to Water Transport	5.11	45
• Full-time – Truck Transport	5.12	46
• Full-time – Public Passenger Transit Systems	5.13	47
• Full-time – Communications	5.14	48
• Part-time – Communications	5.15	49
• Full-time – Telecommunications Broadcasting	5.16	50
• Full-time – Telecommunications Carriers	5.17	51
• Full-time – Postal & Courier Service	5.18	52
• Full-time – Others	5.19	53
• Part-time – Others	5.20	54
• Full-time – Metal Mines	5.21	55
• Full-time – Grain Elevators	5.22	56

D – By Occupational Group, Status of Employment and Salary Quarter

• Full-time	6.1	57
• Part-time	6.2	59
• Temporary	6.3	61

1. ***By Industrial Sector***

• Full-time – Banking	6.4	63
• Full-time – Transportation	6.5	65
• Full-time – Communications	6.6	67
• Full-time – Others	6.7	69

IV – MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN SALARY RANGES BY SEX

A – By Status of Employment

• Full-time	7.1	71
• Part-time	7.2	72
• Temporary	7.3	73

1. ***By Industrial Sector***

• Full-time – Banking	7.4	74
• Part-time – Banking	7.5	75
• Full-time – Transportation	7.6	76
• Part-time – Transportation	7.7	77
• Full-time – Communications	7.8	78
• Part-time – Communications	7.9	79
• Full-time – Others	7.10	80
• Part-time – Others	7.11	81

V – MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN HIRINGS BY SEX

A – By Occupational Group and Status of Employment

- Full-time 8.1 82
- Part-time 8.2 83
- Temporary 8.3 84

1. ***By Industrial Sector***

- Full-time – Banking 8.4 85
- Part-time – Banking 8.5 86
- Full-time – Transportation 8.6 87
- Part-time – Transportation 8.7 88
- Full-time – Communications 8.8 89
- Part-time – Communications 8.9 90
- Full-time – Others 8.10 91
- Part-time – Others 8.11 92

VI – MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN TERMINATIONS BY SEX

A – By Occupational Group & Status of Employment

- Full-time 9.1 93
- Part-time 9.2 94
- Temporary 9.3 95

1. ***By Industrial Sector***

- Full-time – Banking 9.4 96
- Part-time – Banking 9.5 97
- Full-time – Transportation 9.6 98
- Part-time – Transportation 9.7 99
- Full-time – Communications 9.8 100
- Part-time – Communications 9.9 101
- Full-time – Others 9.10 102
- Part-time – Others 9.11 103

VII – NET EFFECT OF HIRINGS AND TERMINATIONS ON MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX

A – By Status of Employment

• All Employment Groups	10.1	104

1. ***By Industrial Sector***

• Banking	10.2	106
• Transportation	10.3	107
• Communications	10.4	108
• Others	10.5	109

VIII – MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PROMOTIONS BY SEX

A – By Occupational Group and Status of Employment

• Full-time	11.1	110
• Part-time	11.2	111
• Temporary	11.3	112

1. ***By Industrial Sector***

• Full-time – Banking	11.4	113
• Part-time – Banking	11.5	114
• Full-time – Transportation	11.6	115
• Part-time – Transportation	11.7	116
• Full-time – Communications	11.8	117
• Part-time – Communications	11.9	118
• Full-time – Others	11.10	119
• Part-time – Others	11.11	120

Table 1.1

REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS BY PROVINCE, 1987-1989

Province and Territory	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Newfoundland	38.36	40.20	40.34	0.55	0.49	0.57	1.04	1.15	1.67	0.71	0.77	0.63
Nova Scotia	34.44	35.29	38.59	0.45	0.47	0.42	3.47	3.16	3.16	1.29	1.43	1.72
New Brunswick	32.16	33.88	35.26	0.43	0.46	0.43	1.81	2.13	2.35	1.13	1.08	0.89
Prince Edward Island	37.95	38.60	39.57	0.21	0.14	0.22	1.25	1.80	2.11	1.04	0.97	0.67
Quebec	39.76	40.97	41.48	0.39	0.39	0.46	1.10	1.21	1.49	2.59	2.72	3.12
Ontario	44.18	44.92	45.66	0.66	0.67	0.74	1.63	1.65	2.56	7.26	8.33	10.32
Manitoba	30.45	31.40	32.56	1.05	1.37	1.58	1.69	1.96	2.64	2.58	3.11	3.28
Saskatchewan	35.06	36.15	37.68	1.42	1.44	1.42	1.80	1.90	2.80	1.23	1.37	1.35
Alberta	45.32	45.19	45.00	0.67	0.70	0.88	1.92	2.12	3.08	3.98	4.36	4.76
British Columbia	41.48	42.34	42.83	0.66	0.82	0.86	1.65	1.95	2.39	6.23	7.13	7.88
Yukon	31.40	30.35	31.11	3.80	4.47	5.13	0.80	0.58	0.68	1.40	1.36	1.37
Northwest Territories	21.91	23.52	25.27	9.64	11.33	14.56	1.40	1.06	1.06	2.53	2.81	2.31
Canada	40.93	41.95	42.55	0.66	0.71	0.79	1.59	1.69	2.34	5.00	5.67	6.68

Table 1.2

REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS BY CENSUS METROPOLITAN AREA, 1987-1989

Census Metropolitan Area	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Calgary	47.57	47.63	48.25	0.54	0.54	0.65	1.87	2.09	3.14	5.60	5.82	6.13
Edmonton	44.49	45.61	44.41	0.66	0.65	0.83	1.99	2.41	3.22	4.35	4.58	5.30
Halifax	41.18	42.01	44.82	0.51	0.52	0.42	1.63	1.72	2.10	1.87	2.09	2.57
Montreal	39.04	40.31	41.10	0.32	0.34	0.37	1.13	1.27	1.57	2.98	3.18	3.63
Regina	42.86	45.05	46.89	0.36	0.40	0.84	2.36	2.13	3.39	1.57	1.64	1.76
Toronto	47.13	47.67	48.01	0.55	0.54	0.56	1.48	1.51	2.47	12.03	13.76	16.90
Vancouver	40.36	42.22	45.64	0.53	0.59	0.64	1.51	1.86	2.31	7.94	9.27	11.15
Winnipeg	32.70	33.95	34.99	0.82	0.96	1.26	1.75	1.82	2.54	2.86	3.42	3.63
Canada	**40.93**	**41.95**	**42.55**	**0.66**	**0.71**	**0.79**	**1.59**	**1.69**	**2.34**	**5.00**	**5.67**	**6.68**

Table 1.3

REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SELECTED SUBSECTORS, 1987-1989

	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Industrial Sector	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
• Banking	76.09	76.08	76.13	0.56	0.55	0.63	1.80	2.02	4.00	9.47	10.50	12.09
• Communications	39.78	40.47	40.23	0.61	0.60	0.69	1.39	1.31	1.53	4.03	4.46	5.33
Telecommunications broadcasting	34.84	36.32	36.54	0.43	0.46	0.85	1.27	1.21	1.22	2.87	2.89	3.42
Telecommunications carriers	47.12	47.62	46.96	0.52	0.52	0.58	1.11	1.10	1.77	4.58	4.90	6.53
Postal and courier service	35.03	35.65	34.89	0.78	0.75	0.74	1.72	1.56	1.42	4.05	4.75	4.92

Table 1.3 (Cont'd)

REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SELECTED SUBSECTORS, 1987-1989

	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Industrial Sector	1987	1988	1989	1987	1988	1389	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
• Transportation	16.96	18.70	19.18	0.73	0.85	0.92	1.42	1.57	1.59	2.64	3.24	3.78
Air transport	36.18	38.42	38.18	0.43	0.52	0.64	0.81	1.02	1.03	3.51	4.79	5.58
Service incidental to air transport	25.45	23.29	25.91	0.21	0.13	0.30	0.43	1.67	1.24	7.14	2.94	7.85
Railway transport and related services	8.09	8.69	8.94	0.78	0.86	0.96	1.61	1.80	1.95	2.68	2.88	3.31
Water transport	12.16	12.60	12.83	1.38	1.66	1.69	1.47	1.68	1.37	3.48	3.83	3.95
Service incidental to water transport	6.79	6.29	6.81	0.77	1.41	1.41	1.53	2.06	2.00	1.22	2.07	2.26
Truck transport	13.60	14.70	14.27	0.71	0.90	0.86	1.28	1.23	1.30	1.55	1.63	2.20
Public passenger transit systems	16.48	19.59	19.49	1.29	1.28	1.27	3.81	3.55	3.15	2.41	3.68	3.02
Pipeline transport	18.29	19.32	19.18	1.22	1.19	1.20	4.19	4.07	3.78	5.41	5.87	6.28
• Other Sectors	20.96	22.50	24.10	0.93	1.18	1.29	2.31	2.43	2.69	2.57	3.02	4.15
Metal mines	7.00	7.94	7.78	2.67	3.49	2.99	1.17	1.98	1.89	1.03	1.59	1.26
Grain elevators	13.98	15.65	17.12	0.49	0.72	0.94	1.39	1.96	2.11	1.08	1.15	1.89
Architectural, engineering, and other scientific and technical services	20.69	21.39	21.54	0.28	0.32	0.52	2.75	2.98	3.66	5.57	5.66	6.44
All Sectors	**40.93**	**41.95**	**42.55**	**0.66**	**0.71**	**0.79**	**1.59**	**1.69**	**2.34**	**5.00**	**5.67**	**6.68**

Table 1.4

REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN FULL-TIME HIRINGS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SELECTED SUBSECTORS, 1987-1989

	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Industrial Sector	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
• Banking	67.44	67.67	68.26	0.47	0.46	0.81	0.74	1.42	2.74	12.42	17.12	21.62
• Communications	45.74	45.41	45.88	0.35	0.42	0.69	0.67	0.59	0.91	4.30	5.95	8.99
Telecommunications broadcasting	44.57	44.29	44.39	0.37	0.33	1.15	0.77	0.71	0.85	3.03	4.13	5.64
Telecommunications carriers	52.41	48.36	49.35	0.46	0.46	0.54	0.37	0.59	1.15	4.12	5.81	10.66
Postal and courier service	42.22	43.71	43.15	0.25	0.47	0.47	0.79	0.44	0.67	5.48	8.19	9.98

Table 1.4 (Cont'd)

REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN FULL-TIME HIRINGS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SELECTED SUBSECTORS, 1987-1989

	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Industrial Sector	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
• Transportation	19.63	28.92	23.22	0.71	1.07	1.54	0.56	0.59	0.76	2.28	4.39	5.75
Air transport	33.32	48.72	38.42	1.14	0.92	1.59	0.47	0.53	0.44	3.96	6.89	10.34
Service incidental to air transport	26.01	21.39	23.69	0.54	0.56	0.52	11.80	2.25	1.05	14.21	7.13	16.88
Railway transport and related services	14.76	16.15	24.39	0.52	1.04	3.49	0.49	0.72	1.55	1.30	2.04	5.86
Water transport	15.87	13.32	14.97	2.06	3.33	4.00	0.26	0.85	0.55	4.12	6.73	6.14
Service incidental to water transport	6.83	8.95	11.82	0.89	1.48	0.49	0.20	0.22	0.49	1.43	3.25	3.42
Truck transport	16.35	19.71	15.90	0.51	0.93	0.82	0.35	0.41	0.61	1.29	2.12	2.34
Public passenger transit systems	21.56	34.56	34.26	0.47	0.54	1.25	0.36	0.68	2.23	2.73	7.07	5.29
Pipeline transport	38.26	33.09	28.53	0.00	0.73	0.58	1.74	1.45	1.73	4.35	7.64	12.10
• Other Sectors	31.98	34.54	37.49	1.16	1.50	1.94	0.98	0.76	1.09	2.34	4.38	10.73
Metal mines	11.09	8.58	11.30	3.70	4.63	3.99	1.03	0.41	0.50	1.23	2.72	1.00
Grain elevators	23.75	26.06	27.80	0.00	0.73	1.65	1.32	0.59	0.79	1.61	1.61	6.06
Architectural, engineering and other scientific and technical services	23.55	38.33	29.23	0.00	1.67	1.43	1.24	1.11	2.58	5.79	5.28	9.46
All Sectors	**37.35**	**41.60**	**41.54**	**0.61**	**0.83**	**1.17**	**0.66**	**0.80**	**1.33**	**5.24**	**7.75**	**11.01**

Table 1.5

REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN FULL-TIME PROMOTIONS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SELECTED SUBSECTORS, 1987-1989

	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Industrial Sector	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
• Banking	68.23	71.91	71.87	0.51	0.51	0.56	1.54	1.56	3.27	9.75	10.82	13.14
• Communications	44.34	50.37	45.06	0.53	0.53	0.82	0.98	1.04	1.12	4.23	4.44	6.09
Telecommunications broadcasting	35.60	38.86	38.09	0.37	0.30	1.53	0.73	0.70	0.99	1.54	2.41	3.61
Telecommunications carriers	61.05	64.63	58.09	0.60	0.57	0.69	0.93	1.08	1.19	5.92	5.28	8.34
Postal and courier service	30.61	29.62	31.56	0.50	0.57	0.63	1.12	1.15	1.08	3.40	3.99	4.41

Table 1.5 (Cont'd)

REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN FULL-TIME PROMOTIONS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SELECTED SUBSECTORS, 1987-1989

	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Industrial Sector	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
• Transportation	17.76	21.25	19.46	0.80	0.74	1.19	1.36	1.35	1.48	2.56	3.21	3.45
Air transport	30.21	33.57	30.20	0.67	0.37	0.41	0.82	0.47	0.72	4.12	5.07	5.52
Service incidental to air transport	27.27	36.67	31.01	0.00	0.00	0.00	0.00	6.67	0.63	0.00	6.67	17.09
Railway transport and related services	11.22	14.38	12.19	0.91	0.71	1.20	1.53	1.58	1.76	2.07	2.64	2.37
Water transport	11.78	21.04	16.16	0.64	3.41	7.03	0.21	0.80	0.23	2.36	3.41	4.92
Service incidental to water transport	19.32	17.39	27.60	0.34	0.67	0.65	1.02	3.01	1.62	1.69	2.01	5.52
Truck transport	29.48	29.69	29.94	0.37	0.38	0.96	1.19	0.61	1.61	1.78	1.82	2.09
Public passenger transit systems	46.21	31.72	28.68	0.69	1.38	0.00	2.76	4.83	0.74	2.76	0.00	2.94
Pipeline transport	24.81	20.48	26.35	1.77	1.90	1.01	2.78	3.57	2.36	5.82	5.24	5.24
• Other Sectors	25.67	29.44	22.18	0.71	1.33	1.76	1.97	1.48	1.63	2.65	2.88	3.49
Metal mines	6.70	7.10	6.58	0.72	3.46	4.26	2.27	2.09	1.74	0.10	1.82	0.97
Grain elevators	19.92	24.51	20.20	1.12	0.70	1.00	1.82	1.95	1.10	1.82	0.84	4.40
Architectural, engineering and other scientific and technical services	33.67	31.95	14.01	0.25	0.33	1.29	1.75	1.16	3.54	6.48	5.63	4.03
All Sectors	**51.05**	**55.24**	**54.65**	**0.59**	**0.60**	**0.79**	**1.44**	**1.42**	**2.44**	**6.92**	**7.64**	**9.52**

Table 1.6

NET EFFECT OF HIRINGS AND TERMINATIONS OF DESIGNATED GROUP MEMBERS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SELECTED SUBSECTORS, 1987-1989

	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Industrial Sector	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
• Banking	(115)	(238)	1,392	(41)	(48)	33	(173)	(146)	247	779	1,277	1,984
• Communications	1,337	1,968	3,969	13	10	75	15	(67)	19	533	460	1,174
Telecommunications broadcasting	555	668	1,045	16	1	60	23	(8)	17	72	98	265
Telecommunications carriers	834	1,168	2,396	2	0	29	(16)	(15)	58	70	106	631
Postal and courier service	(52)	132	528	(5)	9	(14)	8	(44)	(56)	391	256	278

Table 1.6 (Cont'd)

NET EFFECT OF HIRINGS AND TERMINATIONS OF DESIGNATED GROUP MEMBERS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SELECTED SUBSECTORS, 1987-1989

	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Industrial Sector	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
• Transportation	1,284	6,455	653	49	116	90	(81)	(91)	(159)	227	948	631
Air transport	685	6,080	602	28	68	62	(6)	56	(18)	129	667	401
Service incidental to air transport	43	(351)	29	2	2	2	33	4	6	23	10	74
Railway transport and related services	29	181	(254)	(52)	10	(17)	(130)	(85)	(119)	(48)	41	(5)
Water transport	33	17	133	18	8	23	(3)	(11)	(5)	20	44	37
Service incidental to water transport	(17)	40	20	5	3	(4)	(12)	(17)	(17)	6	33	2
Truck transport	438	307	104	45	24	12	34	(28)	(10)	68	74	88
Public passenger transit systems	50	84	47	2	(1)	6	2	(5)	(3)	20	45	13
Pipeline transport	9	22	11	0	(1)	0	3	(12)	(3)	9	12	19
• Other Sectors	57	(79)	309	4	15	0	(56)	(69)	(44)	43	98	433
Metal mines	(22)	7	(25)	1	3	(33)	(11)	(3)	(5)	4	9	(9)
Grain elevators	34	(66)	130	(2)	(1)	11	7	(11)	(6)	10	(5)	58
Architectural, engineering and other scientific and technical services	(43)	35	30	(4)	3	3	0	(3)	(2)	(3)	(2)	18
All Sectors	2,563	8,106	6,323	25	93	198	(295)	(373)	63	1,582	2,783	4,222

Table 1.7

REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS BY OCCUPATIONAL GROUP, 1987-1989

	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**1987**	**1988**	**1989**	**1987**	**1988**	**1989**	**1987**	**1988**	**1989**	**1987**	**1988**	**1989**
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Upper-level managers	4.74	5.68	6.85	0.17	0.22	0.20	1.63	1.65	2.54	2.07	2.33	2.80
Middle and other managers	33.14	35.46	37.72	0.44	0.44	0.45	1.53	1.67	2.79	4.39	5.00	5.79
Professionals	39.01	41.40	41.02	0.33	0.31	0.40	1.53	1.59	2.16	10.38	11.64	12.21
Semi-professionals and technicians	19.70	19.30	18.77	0.43	0.48	0.49	1.37	1.45	1.43	2.85	2.84	3.21
Supervisors	52.46	56.32	58.63	0.60	0.58	0.70	1.77	1.90	2.99	7.06	7.54	8.20
Foremen/women	1.88	2.38	2.73	1.01	1.19	1.19	1.94	2.05	1.96	1.71	2.00	1.90
Clerical workers	75.71	76.09	76.37	0.69	0.68	0.77	1.65	1.74	2.84	6.97	7.84	9.32
Sales workers	46.57	55.70	53.46	0.57	0.56	0.93	0.99	1.08	1.30	3.13	3.82	4.42
Service workers	50.69	54.19	54.00	0.52	0.78	0.85	1.11	0.99	1.16	3.24	4.21	6.91
Skilled crafts and trades workers	1.44	1.66	1.96	0.64	0.72	0.83	1.77	1.93	2.08	3.53	4.15	4.80
Semi-skilled manual workers	4.05	3.56	3.95	0.91	1.08	1.07	1.42	1.57	1.60	1.67	1.91	2.43
Other manual workers	5.14	5.77	7.06	0.99	1.32	1.53	1.65	1.82	1.81	1.92	3.33	3.84
Total	**40.93**	**41.95**	**42.55**	**0.66**	**0.71**	**0.79**	**1.59**	**1.69**	**2.34**	**5.00**	**5.67**	**6.68**

Table 1.8

REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN FULL-TIME HIRINGS BY OCCUPATIONAL GROUP, 1987-1989

	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Upper-level managers	7.78	11.65	8.68	0.00	0.00	0.90	0.37	0.32	0.60	5.19	3.24	2.69
Middle and other managers	31.38	31.96	34.59	0.33	0.19	0.40	0.74	1.02	1.57	7.44	9.22	11.73
Professionals	33.85	35.25	35.49	0.20	0.16	0.54	0.81	0.93	1.51	11.18	13.68	17.62
Semi-professionals and technicians	23.23	21.42	25.35	0.38	0.38	0.41	0.42	0.60	0.62	2.88	3.31	5.32
Supervisors	40.53	45.80	44.16	0.50	0.11	1.12	1.13	1.25	1.32	5.77	8.64	9.34
Foremen/women	7.67	8.17	8.33	0.47	0.50	1.07	0.93	0.25	0.85	1.40	2.72	1.07
Clerical workers	78.89	79.95	79.08	0.64	0.70	1.02	0.77	1.22	2.14	8.33	12.09	16.46
Sales workers	34.94	47.26	41.28	1.42	0.89	1.48	0.31	0.47	0.78	2.34	4.85	5.14
Service workers	46.91	65.52	58.81	0.90	1.08	1.53	0.63	0.38	0.48	6.18	5.29	15.54
Skilled crafts and trades workers	2.30	2.75	3.61	0.46	0.73	1.06	0.79	0.87	0.86	2.60	7.48	8.37
Semi-skilled manual workers	4.35	5.51	5.79	0.55	1.20	1.19	0.21	0.29	0.63	1.48	2.77	4.17
Other manual workers	8.29	8.56	9.24	0.94	1.70	2.91	0.88	0.46	0.74	1.88	3.03	5.44
Total	**37.35**	**41.60**	**41.54**	**0.61**	**0.83**	**1.17**	**0.66**	**0.80**	**1.33**	**5.24**	**7.75**	**11.01**

Table 1.9

REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN FULL-TIME PROMOTIONS BY OCCUPATIONAL GROUP, 1987-1989

	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Upper-level managers	8.81	10.15	12.52	0.20	0.50	0.00	1.76	2.00	2.95	2.74	2.16	3.53
Middle and other managers	37.96	44.42	46.55	0.32	0.36	0.40	1.59	1.28	2.72	5.30	5.84	7.33
Professionals	54.10	52.57	52.14	0.35	0.29	0.21	1.58	1.30	1.91	10.93	11.95	13.50
Semi-professionals and technicians	30.78	26.49	25.76	0.45	0.33	0.54	0.97	1.31	1.30	4.14	2.97	3.40
Supervisors	65.74	70.29	69.83	0.42	0.53	0.70	1.71	1.38	3.09	8.80	9.01	10.14
Foremen/women	2.92	4.18	3.16	1.14	0.93	1.69	1.14	1.28	1.58	1.24	2.03	1.58
Clerical workers	80.24	82.06	81.40	0.74	0.65	0.88	1.29	1.52	2.79	9.27	10.03	13.23
Sales workers	52.83	55.89	59.72	0.25	0.45	0.41	0.99	0.45	0.41	4.06	3.93	4.69
Service workers	17.30	41.48	38.28	1.08	1.11	1.72	1.62	0.37	1.72	3.24	4.07	5.52
Skilled crafts and trades workers	2.23	3.55	6.13	0.84	0.84	1.41	1.61	1.57	1.81	2.67	3.82	4.67
Semi-skilled manual workers	4.26	5.88	5.05	1.00	1.53	1.72	1.27	1.75	1.39	1.54	2.53	3.10
Other manual workers	4.07	4.75	7.53	0.99	2.08	2.93	1.77	1.95	1.53	1.57	2.08	4.53
Total	**51.05**	**55.24**	**54.65**	**0.59**	**0.60**	**0.79**	**1.44**	**1.42**	**2.44**	**6.92**	**7.64**	**9.52**

Table 2.1

EMPLOYERS BY INDUSTRIAL SECTOR AND LOCATION OF HEAD OFFICE

Province and Territory	Banking Sector	Transportation Sector	Communications Sector	Other Sectors Covered Under the Act	All Sectors
Ontario	15	71	43	24	153
Quebec	8	48	15	3	74
Nova Scotia	0	3	3	1	7
New Brunswick	0	8	2	0	10
Manitoba	0	13	4	13	30
British Columbia	1	19	8	6	34
Prince Edward Island	0	2	1	0	3
Saskatchewan	0	2	7	3	12
Alberta	1	23	9	2	35
Newfoundland	0	4	1	0	5
Yukon	0	2	1	0	3
Northwest Territories	0	1	0	0	1
Canada	25	196	94	52	367

Table 3.1

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX AND PROVINCE

Province and Territory	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Ontario	**262,302**	142,540	119,767	**1,954**	1,054	900	**6,727**	3,258	3,469	**27,078**	11,667	15,529
Quebec	**130,657**	76,464	54,193	**600**	362	238	**1,946**	1,184	762	**4,071**	2,047	2,024
Nova Scotia	**20,993**	12,893	8,101	**89**	48	41	**663**	415	245	**362**	164	198
New Brunswick	**14,105**	9,131	4,974	**60**	32	28	**332**	186	146	**125**	77	48
Manitoba	**33,006**	22,258	10,748	**523**	346	177	**871**	544	327	**1,082**	676	406
British Columbia	**77,199**	44,136	33,065	**667**	412	255	**1,848**	993	855	**6,084**	2,616	3,468
Prince Edward Island	**1,797**	1,086	711	**4**	3	1	**38**	12	26	**12**	6	6
Saskatchewan	**17,793**	11,089	6,704	**253**	184	69	**499**	266	233	**240**	118	122
Alberta	**45,787**	25,185	20,602	**402**	203	199	**1,410**	651	759	**2,179**	969	1,210
Newfoundland	**8,037**	4,795	3,242	**46**	20	26	**134**	73	61	**51**	17	34
Yukon	**585**	403	182	**30**	23	7	**4**	3	1	**8**	4	4
Northwest Territories	**1,037**	775	262	**151**	105	46	**11**	7	4	**24**	22	2
Canada	**630,161**	**362,042**	**268,125**	**4,966**	**2,911**	**2,055**	**14,732**	**7,770**	**6,962**	**42,096**	**18,782**	**23,314**

*The total for Canada is not equal to the sum of the provincial totals.

Table 3.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX AND CENSUS METROPOLITAN AREA

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Census Metropolitan Area	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Calgary	**17,008**	8,801	8,207	**111**	38	73	**534**	209	325	**1,043**	437	606
Edmonton	**14,514**	8,069	6,445	**120**	72	48	**468**	223	245	**769**	357	412
Halifax	**11,101**	6,125	4,976	**47**	24	23	**233**	87	146	**285**	121	164
Montreal	**96,571**	56,879	39,692	**359**	230	129	**1,516**	919	597	**3,508**	1,788	1,720
Regina	**4,547**	2,415	2,132	**38**	20	18	**154**	68	86	**80**	31	49
Toronto	**140,827**	73,217	67,615	**793**	352	441	**3,478**	1,602	1,876	**23,795**	9,830	13,965
Vancouver	**47,641**	25,899	21,743	**304**	162	142	**1,099**	597	502	**5,311**	2,190	3,121
Winnipeg	**23,323**	15,163	8,160	**295**	187	108	**592**	349	243	**847**	501	346
Census Metropolitan Areas	**355,532**	**196,568**	**158,970**	**2,067**	**1,085**	**982**	**8,074**	**4,054**	**4,020**	**35,638**	**15,255**	**20,383**

Table 4.1

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE BANKING SECTOR BY SEX AND SUBSECTOR

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Industrial Sector	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Central bank	**2,268**	1,099	1,169	**17**	9	8	**47**	27	20	**122**	61	61
Chartered bank and other banking type intermediaries	**178,359**	42,009	136,350	**1,116**	161	955	**7,181**	1,879	5,302	**21,710**	5,877	15,833
Banking sector	**180,627**	**43,108**	**137,519**	**1,133**	**170**	**963**	**7,228**	**1,906**	**5,322**	**21,832**	**5,938**	**15,894**

Table 4.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX AND SUBSECTOR

Telecommunications broadcasting	**35,387**	22,458	12,929	**302**	167	135	**433**	336	97	**1,211**	718	493
Telecommunications carriers	**83,981**	44,540	39,441	**491**	253	238	**1,484**	837	647	**5,482**	2,648	2,834
Postal and courier service	**81,528**	53,086	28,442	**603**	325	278	**1,161**	834	327	**4,012**	2,586	1,426
Communications sector	**200,896**	**120,084**	**80,812**	**1,396**	**745**	**651**	**3,078**	**2,007**	**1,071**	**10,705**	**5,952**	**4,753**

Table 4.3

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE TRANSPORTATION SECTOR BY SEX AND SUBSECTOR

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Industrial Sector	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Air transport	**55,460**	34,286	21,174	**354**	226	128	**573**	413	160	**3,097**	1,948	1,149
Service incidental to air transport	**3,643**	2,698	944	**11**	9	2	**45**	37	8	**286**	201	85
Railway transport and related service	**66,833**	60,855	5,978	**642**	590	52	**1,306**	1,218	88	**2,214**	1,914	300
Water transport	**10,037**	8,751	1,288	**170**	124	46	**138**	129	9	**396**	339	57
Service incidental to water transport	**10,836**	10,098	738	**153**	145	8	**217**	201	16	**245**	197	48
Truck transport	**46,090**	39,511	6,579	**397**	345	52	**599**	534	65	**1,016**	792	224
Public passenger transit systems	**7,882**	6,346	1,536	**100**	84	16	**248**	223	25	**238**	184	54
Other service incidental to transportation	**1,684**	1,086	598	**18**	7	11	**22**	12	10	**79**	58	21
Pipeline transport industries	**3,410**	2,756	654	**41**	35	6	**129**	115	14	**214**	138	76
Transportation sector	**205,875**	**166,387**	**39,489**	**1,886**	**1,565**	**321**	**3,277**	**2,882**	**395**	**7,785**	**5,771**	**2,014**

Table 4.4

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE OTHER SECTORS BY SEX AND SUBSECTOR

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Industrial Sector	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Metal mines	**7,688**	7,090	598	**230**	213	17	**145**	137	8	**97**	90	7
Coal mines	**2,981**	2,919	62	**6**	6	0	**265**	264	1	**13**	12	1
Crude petroleum and natural gas industry	**268**	246	22	**6**	6	0	**3**	3	0	**18**	17	1
Fish products industry	**309**	143	166	**17**	9	8	**11**	3	8	**8**	5	3
Flour, prepared cereal food and feed industry	**3,949**	3,107	842	**50**	33	17	**102**	89	13	**160**	115	45
Stamped, pressed and coated metal products	**769**	544	225	**15**	14	1	**39**	33	6	**42**	31	11
Industrial chemicals industries	**797**	636	166	**1**	1	0	**16**	11	5	**34**	25	9
Scientific and professional equipment industries	**274**	226	48	**0**	0	0	**16**	15	1	**10**	8	2
Project management construction	**223**	154	69	**1**	1	0	**8**	8	0	**6**	3	3
Other services incidental to construction	**304**	157	147	**2**	2	0	**8**	4	4	**21**	9	12
Grain elevators industry	**10,075**	8,350	1,725	**95**	81	14	**213**	184	29	**190**	130	60
Other telecommunication industries	**154**	59	95	**0**	0	0	**1**	1	0	**4**	1	3

Table 4.4 (Cont'd)

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE OTHER SECTORS BY SEX AND SUBSECTOR

Industrial Sector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Farm products wholesale	**437**	193	244	**3**	2	1	**9**	4	5	**23**	11	12
Business financing companies	**2,299**	1,194	1,105	**8**	3	5	**34**	20	14	**94**	44	50
Architectural, engineering and other scientific and technical services	**4,396**	3,449	947	**23**	16	7	**161**	135	26	**283**	253	30
Other business services	**2,261**	1,141	1,120	**35**	12	23	**18**	13	5	**524**	243	281
Foreign affairs and international assistance	**428**	186	242	**2**	0	2	**2**	1	1	**45**	28	17
Human resources administration	**1,598**	920	678	**20**	14	6	**20**	15	5	**30**	20	10
Economic services administration	**2,786**	1,259	1,527	**37**	18	19	**70**	29	41	**149**	65	84
Theatrical and other stage entertainment services	**614**	437	177	**0**	0	0	**8**	6	2	**12**	9	3
Business associations	**153**	53	100	**0**	0	0	**0**	0	0	**11**	2	9
Other employers covered under the Act	**42,763**	**32,463**	**10,305**	**551**	**431**	**120**	**1,149**	**975**	**174**	**1,774**	**1,121**	**653**

Table 5.1

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**5,426**	5,054	372	**11**	11	0	**138**	133	5	**152**	138	14
Middle and other managers	**81,810**	51,310	30,500	**367**	192	175	**2,287**	1,533	754	**4,742**	2,557	2,185
Professionals	**32,986**	19,699	13,292	**129**	71	58	**736**	449	287	**4,213**	2,728	1,485
Semi-professionals and technicians	**30,060**	24,931	5,129	**137**	123	14	**442**	386	56	**1,000**	800	200
Supervisors	**20,464**	8,565	11,901	**142**	55	87	**614**	201	413	**1,669**	540	1,129
Foremen/women	**14,410**	14,017	393	**171**	169	2	**282**	279	3	**269**	260	9
Clerical workers	**182,750**	48,318	134,432	**1,424**	354	1,070	**5,328**	1,321	4,007	**18,166**	4,073	14,093
Sales workers	**14,590**	7,555	7,035	**106**	44	62	**194**	110	84	**592**	286	306
Service workers	**15,209**	6,536	8,673	**131**	68	63	**181**	122	59	**991**	536	455
Skilled crafts and trades workers	**59,929**	58,859	1,070	**475**	458	17	**1,260**	1,245	15	**2,889**	2,821	68
Semi-skilled manual workers	**64,656**	62,770	1,886	**715**	689	26	**1,091**	1,069	22	**1,508**	1,442	66
Other manual workers	**28,751**	27,082	1,669	**480**	427	53	**646**	622	24	**907**	818	89
Total number of employees	**551,041**	**334,696**	**216,352**	**4,288**	**2,661**	**1,627**	**13,199**	**7,470**	**5,729**	**37,098**	**16,999**	**20,099**

Table 5.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**2**	2	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Middle and other managers	**752**	117	635	**3**	1	2	**18**	3	15	**45**	11	34
Professionals	**478**	82	396	**1**	0	1	**9**	4	5	**17**	7	10
Semi-professionals and technicians	**1,388**	959	429	**11**	7	4	**15**	13	2	**22**	16	6
Supervisors	**429**	76	353	**3**	1	2	**11**	0	11	**45**	11	34
Foremen/women	**49**	47	2	**0**	0	0	**2**	2	0	**4**	4	0
Clerical workers	**48,860**	6,491	42,368	**360**	51	309	**1,279**	135	1,144	**3,375**	708	2,667
Sales workers	**2,622**	450	2,172	**38**	10	28	**30**	8	22	**172**	54	118
Service workers	**2,013**	1,265	748	**14**	7	7	**21**	14	7	**231**	122	109
Skilled crafts and trades workers	**818**	710	108	**32**	31	1	**9**	8	1	**39**	34	5
Semi-skilled manual workers	**5,870**	5,018	852	**38**	28	10	**40**	34	6	**217**	199	18
Other manual workers	**7,294**	6,599	695	**55**	46	9	**38**	34	4	**520**	476	44
Total number of employees	**70,575**	**21,816**	**48,758**	**555**	**182**	**373**	**1,472**	**255**	**1,217**	**4,687**	**1,642**	**3,045**

Table 5.3

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN TEMPORARY EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Middle and other managers	**90**	46	44	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Professionals	**1,402**	787	615	**10**	2	8	**7**	2	5	**27**	13	14
Semi-professionals and technicians	**1,056**	514	542	**11**	7	4	**7**	6	1	**22**	10	12
Supervisors	**10**	8	2	**1**	1	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Foremen/women	**31**	30	1	**2**	1	1	**0**	0	0	**2**	2	0
Clerical workers	**1,379**	246	1,133	**8**	0	8	**10**	5	5	**172**	31	141
Sales workers	**60**	33	27	**17**	10	7	**0**	0	0	**0**	0	0
Service workers	**526**	363	163	**5**	3	2	**4**	2	2	**4**	3	1
Skilled crafts and trades workers	**282**	261	21	**1**	1	0	**3**	3	0	**3**	3	0
Semi-skilled manual workers	**813**	733	80	**9**	9	0	**8**	8	0	**12**	12	0
Other manual workers	**2,896**	2,509	387	**59**	34	25	**22**	19	3	**69**	67	2
Total number of employees	**8,545**	**5,530**	**3,015**	**123**	**68**	**55**	**61**	**45**	**16**	**311**	**141**	**170**

Table 5.4

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE BANKING SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	1,764	1,659	105	1	1	0	84	81	3	81	76	5
Middle and other managers	39,920	21,598	18,322	141	53	88	1,607	1,000	607	3,167	1,511	1,656
Professionals	16,215	7,020	9,195	57	13	44	486	238	248	2,408	1,324	1,084
Semi-professionals and technicians	885	386	499	3	0	3	30	16	14	94	54	40
Supervisors	9,661	1,238	8,423	62	4	58	431	54	377	1,255	252	1,003
Foremen/women	62	61	1	0	0	0	2	2	0	2	2	0
Clerical workers	77,381	7,483	69,898	641	75	566	3,429	397	3,032	12,070	2,163	9,907
Sales workers	421	231	190	3	2	1	12	3	9	32	14	18
Service workers	435	364	71	4	4	0	15	12	3	39	24	15
Skilled crafts and trades workers	314	262	52	2	2	0	10	10	0	38	34	4
Semi-skilled manual workers	127	120	7	1	1	0	5	5	0	13	11	2
Other manual workers	228	191	37	4	3	1	13	13	0	14	10	4
Total number of employees	147,413	40,613	106,800	919	158	761	6,124	1,831	4,293	19,213	5,475	13,738

Table 5.5

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE BANKING SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Middle and other managers	**596**	32	564	**1**	0	1	**17**	2	15	**35**	2	33
Professionals	**348**	49	299	**0**	0	0	**6**	1	5	**11**	4	7
Semi-professionals and technicians	**21**	6	15	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Supervisors	**345**	27	318	**3**	1	2	**11**	0	11	**34**	2	32
Foremen/women	**1**	0	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Clerical workers	**31,199**	2,283	28,916	**206**	10	196	**1,067**	71	996	**2,381**	427	1,954
Sales workers	**3**	0	3	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	0	1
Service workers	**33**	16	17	**0**	0	0	**3**	1	2	**4**	3	1
Skilled crafts and trades workers	**15**	8	7	**1**	1	0	**0**	0	0	**2**	1	1
Semi-skilled manual workers	**3**	1	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Other manual workers	**6**	4	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Total number of employees	**32,570**	**2,426**	**30,144**	**211**	**12**	**199**	**1,104**	**75**	**1,029**	**2,468**	**439**	**2,029**

Table 5.6

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE TRANSPORTATION SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	1,656	1,572	84	5	5	0	26	24	2	32	29	3
Middle and other managers	10,575	9,117	1,458	36	31	5	171	150	21	294	247	47
Professionals	3,657	2,837	820	9	8	1	51	47	4	376	258	118
Semi-professionals and technicians	11,410	10,520	890	53	53	0	143	136	7	308	263	45
Supervisors	4,450	3,124	1,328	30	20	10	79	60	19	138	91	47
Foremen/women	9,536	9,296	240	132	131	1	175	174	1	197	192	5
Clerical workers	24,952	10,093	14,859	198	78	120	457	267	190	1,525	546	979
Sales workers	8,724	4,544	4,180	61	31	30	113	69	44	342	171	171
Service workers	13,137	5,341	7,796	87	47	40	145	95	50	602	362	240
Skilled crafts and trades workers	31,481	31,166	315	244	240	4	643	640	3	1,735	1,712	23
Semi-skilled manual workers	51,036	49,898	1,138	550	531	19	812	796	16	1,070	1,028	42
Other manual workers	18,392	17,751	641	301	274	27	342	339	3	538	489	49
Total number of employees	189,006	155,259	33,749	1,706	1,449	257	3,157	2,797	360	7,157	5,388	1,769

Table 5.7

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE TRANSPORTATION SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**2**	2	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Middle and other managers	**14**	4	10	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Professionals	**20**	7	13	**0**	0	0	**1**	1	0	**1**	1	0
Semi-professionals and technicians	**34**	29	5	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Supervisors	**11**	6	5	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Foremen/women	**9**	9	0	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Clerical workers	**2,586**	569	2,016	**28**	15	13	**21**	10	11	**132**	41	91
Sales workers	**1,953**	242	1,711	**14**	5	9	**18**	3	15	**85**	15	70
Service workers	**1,425**	984	441	**12**	7	5	**13**	10	3	**103**	64	39
Skilled crafts and trades workers	**176**	136	40	**4**	4	0	**5**	4	1	**6**	5	1
Semi-skilled manual workers	**3,484**	2,941	543	**25**	19	6	**23**	23	0	**94**	85	9
Other manual workers	**3,019**	2,647	372	**27**	24	3	**12**	11	1	**129**	97	32
Total number of employees	**12,733**	**7,576**	**5,156**	**110**	**74**	**36**	**94**	**63**	**31**	**550**	**308**	**242**

Table 5.8

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE AIR TRANSPORT SUBSECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	466	428	38	3	3	0	6	6	0	13	12	1
Middle and other managers	2,783	2,075	708	9	6	3	40	33	7	97	73	24
Professionals	850	632	218	3	3	0	9	8	1	92	57	35
Semi-professionals and technicians	6,514	6,298	216	26	26	0	45	44	1	112	101	11
Supervisors	1,274	776	498	8	6	2	15	7	8	56	36	20
Foremen/women	1,832	1,701	131	7	7	0	19	19	0	56	52	4
Clerical workers	6,998	2,049	4,949	47	16	31	81	36	45	639	178	461
Sales workers	6,052	2,577	3,475	45	20	25	85	48	37	270	126	144
Service workers	9,737	2,433	7,304	34	13	21	51	15	36	340	132	208
Skilled crafts and trades workers	7,543	7,337	206	42	40	2	96	93	3	668	657	11
Semi-skilled manual workers	5,507	5,265	242	22	21	1	72	71	1	259	236	23
Other manual workers	1,091	925	166	20	12	8	15	14	1	149	117	32
Total number of employees	50,647	32,496	18,151	266	173	93	534	394	140	2,751	1,777	974

Table 5.9

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE RAILWAY TRANSPORT SUBSECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	333	321	12	0	0	0	2	2	0	2	2	0
Middle and other managers	4,018	3,677	341	12	11	1	69	64	5	108	98	10
Professionals	1,457	1,153	304	4	4	0	18	17	1	119	84	35
Semi-professionals and technicians	3,697	3,150	547	15	15	0	68	64	4	138	110	28
Supervisors	1,055	873	182	9	7	2	14	12	2	23	19	4
Foremen/women	5,066	5,040	26	92	92	0	97	96	1	93	92	1
Clerical workers	8,695	5,443	3,252	68	40	28	194	138	56	364	183	181
Sales workers	1,196	834	362	6	4	2	21	16	5	37	26	11
Service workers	2,018	1,740	278	31	29	2	70	59	11	215	202	13
Skilled crafts and trades workers	17,642	17,587	55	131	130	1	391	391	0	779	775	4
Semi-skilled manual workers	16,832	16,560	272	174	169	5	249	248	1	190	188	2
Other manual workers	4,430	4,206	224	91	83	8	109	109	0	136	128	8
Total number of employees	66,439	60,584	5,855	633	584	49	1,302	1,216	86	2,204	1,907	297

Table 5.10

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE WATER TRANSPORT SUBSECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**104**	100	4	**1**	1	0	**1**	1	0	**4**	3	1
Middle and other managers	**510**	465	45	**7**	7	0	**5**	5	0	**16**	14	2
Professionals	**201**	177	24	**1**	1	0	**2**	2	0	**16**	12	4
Semi-professionals and technicians	**228**	209	19	**2**	2	0	**3**	3	0	**2**	2	0
Supervisors	**247**	176	73	**0**	0	0	**1**	0	1	**11**	6	5
Foremen/women	**181**	175	6	**3**	2	1	**5**	5	0	**4**	4	0
Clerical workers	**824**	320	504	**16**	3	13	**16**	12	4	**51**	17	34
Sales workers	**63**	45	18	**0**	0	0	**0**	0	0	**6**	4	2
Service workers	**516**	401	115	**20**	4	16	**9**	7	2	**8**	6	2
Skilled crafts and trades workers	**2,280**	2,271	9	**32**	32	0	**45**	45	0	**124**	124	0
Semi-skilled manual workers	**2,691**	2,564	127	**47**	40	7	**28**	27	1	**138**	133	5
Other manual workers	**614**	602	12	**33**	28	5	7	7	0	6	6	0
Total number of employees	**8,459**	**7,505**	**956**	**162**	**120**	**42**	**122**	**114**	**8**	**386**	**331**	**55**

Table 5.11

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE SERVICE INCIDENTAL TO WATER TRANSPORT SUBSECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	125	119	6	0	0	0	2	2	0	3	2	1
Middle and other managers	326	288	38	0	0	0	9	7	2	6	5	1
Professionals	127	102	25	0	0	0	4	4	0	22	17	5
Semi-professionals and technicians	213	202	11	3	3	0	3	3	0	9	9	0
Supervisors	108	86	22	0	0	0	4	3	1	5	3	2
Foremen/women	625	621	4	5	5	0	13	13	0	9	9	0
Clerical workers	799	289	510	5	3	2	18	8	10	55	21	34
Sales workers	11	8	3	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Service workers	182	167	15	1	1	0	2	2	0	6	6	0
Skilled crafts and trades workers	1,563	1,561	2	8	8	0	25	25	0	33	33	0
Semi-skilled manual workers	444	444	0	11	11	0	17	17	0	5	5	0
Other manual workers	6,044	5,987	57	99	98	1	116	115	1	88	85	3
Total number of employees	10,567	9,874	693	132	129	3	213	199	14	242	195	47

Table 5.12

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE TRUCK TRANSPORT SUBSECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	404	391	13	1	1	0	8	7	1	8	8	0
Middle and other managers	2,015	1,835	180	7	6	1	32	26	6	29	26	3
Professionals	306	226	80	0	0	0	4	4	0	25	18	7
Semi-professionals and technicians	112	69	43	0	0	0	2	2	0	1	1	0
Supervisors	1,295	913	382	10	7	3	34	29	5	28	16	12
Foremen/women	1,368	1,315	53	20	20	0	24	24	0	21	21	0
Clerical workers	5,404	1,356	4,048	43	11	32	93	49	44	266	107	159
Sales workers	1,269	1,000	269	8	6	2	6	4	2	17	13	4
Service workers	524	509	15	1	0	1	9	9	0	7	7	0
Skilled crafts and trades workers	765	763	2	6	6	0	16	16	0	39	39	0
Semi-skilled manual workers	20,389	20,160	229	219	217	2	258	255	3	277	276	1
Other manual workers	5,150	5,076	74	44	41	3	72	72	0	135	132	3
Total number of employees	39,001	33,613	5,388	359	315	44	558	497	61	853	664	189

Table 5.13

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE PUBLIC PASSENGER TRANSIT SYSTEMS SUBSECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	54	51	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	238	206	32	0	0	0	2	2	0	6	6	0
Professionals	59	40	19	0	0	0	1	0	1	5	3	2
Semi-professionals and technicians	45	33	12	0	0	0	3	3	0	1	0	1
Supervisors	181	117	64	1	0	1	7	5	2	1	1	0
Foremen/women	158	150	8	2	2	0	5	5	0	8	8	0
Clerical workers	877	346	531	5	2	3	24	13	11	45	13	32
Sales workers	49	23	26	2	1	1	0	0	0	1	0	1
Service workers	43	38	5	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Skilled crafts and trades workers	202	202	0	7	7	0	13	13	0	8	8	0
Semi-skilled manual workers	4,134	3,895	239	63	60	3	165	156	9	119	113	6
Other manual workers	548	510	38	10	10	0	20	20	0	9	8	1
Total number of employees	6,588	5,611	977	90	82	8	241	218	23	204	161	43

Table 5.14

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	1,343	1,216	127	4	4	0	20	20	0	23	19	4
Middle and other managers	26,695	16,586	10,109	169	89	80	388	269	119	1,184	716	468
Professionals	8,681	6,375	2,306	39	29	10	132	106	26	1,027	799	228
Semi-professionals and technicians	14,576	11,470	3,106	54	45	9	186	159	27	460	375	85
Supervisors	5,335	3,608	1,727	44	29	15	89	75	14	237	180	57
Foremen/women	2,282	2,145	137	11	11	0	31	29	2	56	52	4
Clerical workers	74,385	29,660	44,725	526	188	338	1,280	600	680	4,311	1,315	2,996
Sales workers	4,888	2,304	2,584	40	9	31	59	28	31	200	88	112
Service workers	188	98	90	0	0	0	6	4	2	10	6	4
Skilled crafts and trades workers	24,602	23,942	660	185	173	12	462	451	11	1,072	1,032	40
Semi-skilled manual workers	8,139	7,453	686	44	40	4	94	90	4	378	356	22
Other manual workers	2,738	2,482	256	27	25	2	56	53	3	164	154	10
Total number of employees	173,852	107,339	66,513	1,143	642	501	2,803	1,884	919	9,122	5,092	4,030

Table 5.15

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Middle and other managers	**128**	76	52	**2**	1	1	**1**	1	0	**10**	9	1
Professionals	**66**	20	46	**1**	0	1	**2**	2	0	**4**	2	2
Semi-professionals and technicians	**1,252**	896	356	**11**	7	4	**15**	13	2	**20**	15	5
Supervisors	**39**	22	17	**0**	0	0	**0**	0	0	**2**	1	1
Foremen/women	**36**	35	1	**0**	0	0	**1**	1	0	**4**	4	0
Clerical workers	**14,742**	3,596	11,146	**124**	24	100	**178**	53	125	**843**	237	606
Sales workers	**649**	201	448	**24**	5	19	**12**	5	7	**85**	39	46
Service workers	**64**	21	43	**0**	0	0	**1**	0	1	**6**	2	4
Skilled crafts and trades workers	**593**	536	57	**26**	25	1	**4**	4	0	**31**	28	3
Semi-skilled manual workers	**2,295**	2,009	286	**13**	9	4	**17**	11	6	**123**	114	9
Other manual workers	**4,070**	3,764	306	**27**	21	6	**22**	19	3	**389**	378	11
Total number of employees	**23,934**	**11,176**	**12,758**	**228**	**92**	**136**	**253**	**109**	**144**	**1,517**	**829**	**688**

Table 5.16

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE TELECOMMUNICATIONS BROADCASTING SUBSECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**537**	483	54	**0**	0	0	**6**	6	0	**5**	4	1
Middle and other managers	**2,210**	1,698	512	**16**	13	3	**25**	19	6	**40**	34	6
Professionals	**2,374**	1,657	717	**22**	16	6	**19**	18	1	**105**	74	31
Semi-professionals and technicians	**11,848**	9,153	2,695	**41**	32	9	**150**	132	18	**254**	188	66
Supervisors	**700**	286	414	**10**	5	5	**5**	3	2	**18**	8	10
Foremen/women	**649**	614	35	**8**	8	0	**14**	14	0	**18**	17	1
Clerical workers	**5,241**	860	4,381	**43**	9	34	**65**	26	39	**270**	61	209
Sales workers	**2,040**	1,147	893	**31**	6	25	**24**	17	7	**99**	52	47
Service workers	**75**	48	27	**0**	0	0	**3**	3	0	**3**	3	0
Skilled crafts and trades workers	**3,044**	2,763	281	**51**	41	10	**52**	48	4	**155**	142	13
Semi-skilled manual workers	**553**	497	56	**5**	5	0	**8**	8	0	**18**	17	1
Other manual workers	**160**	141	19	**8**	6	2	**2**	1	1	**7**	4	3
Total number of employees	**29,431**	**19,347**	**10,084**	**235**	**141**	**94**	**373**	**295**	**78**	**992**	**604**	**388**

Table 5.17

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE TELECOMMUNICATIONS CARRIERS SUBSECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**394**	349	45	**2**	2	0	**7**	7	0	**9**	7	2
Middle and other managers	**14,961**	9,836	5,125	**47**	36	11	**210**	153	57	**726**	455	271
Professionals	**5,808**	4,317	1,491	**14**	11	3	**104**	81	23	**866**	678	188
Semi-professionals and technicians	**2,545**	2,162	383	**9**	9	0	**36**	27	9	**195**	177	18
Supervisors	**778**	228	550	**5**	2	3	**5**	2	3	**29**	13	16
Foremen/women	**951**	920	31	**2**	2	0	**9**	9	0	**14**	14	0
Clerical workers	**27,816**	1,933	25,883	**203**	14	189	**540**	71	469	**22,40**	230	2,010
Sales workers	**2,439**	911	1,528	**9**	3	6	**34**	11	23	**86**	25	61
Service workers	**96**	34	62	**0**	0	0	**3**	1	2	**5**	1	4
Skilled crafts and trades workers	**21,283**	20,906	377	**132**	130	2	**407**	400	7	**903**	876	27
Semi-skilled manual workers	**1,900**	1,679	221	**13**	11	2	**50**	48	2	**82**	75	7
Other manual workers	**799**	638	161	**6**	6	0	**19**	17	2	**42**	38	4
Total number of employees	**79,770**	**43,913**	**35,857**	**442**	**226**	**216**	**1,424**	**827**	**597**	**5,197**	**2,589**	**2,608**

Table 5.18

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE POSTAL AND COURIER SERVICE SUBSECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	412	384	28	2	2	0	7	7	0	9	8	1
Middle and other managers	9,524	5,052	4,472	106	40	66	153	97	56	418	227	191
Professionals	499	401	98	3	2	1	9	7	2	56	47	9
Semi-professionals and technicians	183	155	28	4	4	0	0	0	0	11	10	1
Supervisors	3,857	3,094	763	29	22	7	79	70	9	190	159	31
Foremen/women	682	611	71	1	1	0	8	6	2	24	21	3
Clerical workers	41,328	26,867	14,461	280	165	115	675	503	172	1,801	1,024	777
Sales workers	409	246	163	0	0	0	1	0	1	15	11	4
Service workers	17	16	1	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Skilled crafts and trades workers	275	273	2	2	2	0	3	3	0	14	14	0
Semi-skilled manual workers	5,686	5,277	409	26	24	2	36	34	2	278	264	14
Other manual workers	1,779	1,703	76	13	13	0	35	35	0	115	112	3
Total number of employees	64,651	44,079	20,572	466	275	191	1,006	762	244	2,933	1,899	1,034

Table 5.19

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE OTHER SECTORS BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	663	607	56	1	1	0	8	8	0	16	14	2
Middle and other managers	4,620	4,009	611	21	19	2	121	114	7	97	83	14
Professionals	4,433	3,467	971	24	21	3	67	58	9	402	347	55
Semi-professionals and technicians	3,189	2,555	634	27	25	2	83	75	8	138	108	30
Supervisors	1,018	595	423	6	2	4	15	12	3	39	17	22
Foremen/women	2,530	2,515	15	28	27	1	74	74	0	14	14	0
Clerical workers	6,032	1,082	4,950	59	13	46	162	57	105	260	49	211
Sales workers	557	476	81	2	2	0	10	10	0	18	13	5
Service workers	1,449	733	716	40	17	23	15	11	4	340	144	196
Skilled crafts and trades workers	3,532	3,489	43	44	43	1	145	144	1	44	43	1
Semi-skilled manual workers	5,354	5,299	55	120	117	3	180	178	2	47	47	0
Other manual workers	7,393	6,658	735	148	125	23	235	217	18	191	165	26
Total number of employees	40,770	31,485	9,290	520	412	108	1,115	958	157	1,606	1,044	562

Table 5.20

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE OTHER SECTORS BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	14	5	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionals	44	6	38	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Semi-professionals and technicians	81	28	53	0	0	0	0	0	0	2	1	1
Supervisors	34	21	13	0	0	0	0	0	0	9	8	1
Foremen/women	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	333	43	290	2	2	0	13	1	12	19	3	16
Sales workers	17	7	10	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Service workers	491	244	247	2	0	2	4	3	1	118	53	65
Skilled crafts and trades workers	34	30	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers	88	67	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Other manual workers	199	184	15	1	1	0	4	4	0	2	1	1
Total number of employees	1,338	638	700	6	4	2	21	8	13	152	66	86

Table 5.21

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE METAL MINES SUBSECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	74	73	1	0	0	0	2	2	0	1	1	0
Middle and other managers	285	267	18	6	6	0	10	10	0	8	8	0
Professionals	309	273	36	3	3	0	4	3	1	19	17	2
Semi-professionals and technicians	500	439	61	13	12	1	19	16	3	15	13	2
Supervisors	60	44	16	1	0	1	0	0	0	1	1	0
Foremen/women	543	543	0	11	11	0	12	12	0	2	2	0
Clerical workers	406	115	291	7	0	7	4	3	1	5	2	3
Sales workers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service workers	84	74	10	2	1	1	1	1	0	0	0	0
Skilled crafts and trades workers	1,114	1,109	5	29	29	0	27	27	0	10	10	0
Semi-skilled manual workers	2,626	2,612	14	97	94	3	32	32	0	19	19	0
Other manual workers	1,677	1,539	138	61	57	4	34	31	3	17	17	0
Total number of employees	7,678	7,088	590	230	213	17	145	137	8	97	90	7

Table 5.22

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE GRAIN ELEVATORS SUBSECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	80	80	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Middle and other managers	1,999	1,930	69	12	12	0	54	54	0	11	8	3
Professionals	394	287	107	1	1	0	5	4	1	34	25	9
Semi-professionals and technicians	210	133	77	2	1	1	2	2	0	7	6	1
Supervisors	348	255	93	2	1	1	6	6	0	7	4	3
Foremen/women	1,303	1,295	8	14	13	1	32	32	0	6	6	0
Clerical workers	1,423	265	1,158	16	9	7	37	12	25	47	13	34
Sales workers	180	171	9	1	1	0	2	2	0	2	2	0
Service workers	29	17	12	2	1	1	1	0	1	1	1	0
Skilled crafts and trades workers	599	592	7	3	3	0	13	13	0	4	4	0
Semi-skilled manual workers	1,022	1,002	20	10	10	0	21	21	0	7	7	0
Other manual workers	2,387	2,276	111	31	28	3	35	35	0	59	53	6
Total number of employees	9,974	8,303	1,671	94	80	14	209	182	27	185	129	56

Table 6.1

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	4	**650**	624	26	**0**	0	0	**9**	9	0	**10**	9	1
	3	**320**	299	21	**1**	1	0	**7**	6	1	**9**	6	3
	2	**836**	781	55	**2**	2	0	**18**	18	0	**20**	19	1
	1	**3,620**	3,350	270	**8**	8	0	**104**	100	4	**113**	104	9
Middle or other managers	4	**2,699**	2,480	219	**7**	7	0	**83**	77	6	**99**	84	15
	3	**8,200**	7,223	977	**15**	11	4	**253**	219	34	**332**	282	50
	2	**31,870**	23,996	7,874	**110**	90	20	**855**	685	170	**1,606**	1,101	505
	1	**39,041**	17,611	21,430	**235**	84	151	**1,096**	552	544	**2,705**	1,090	1,615
Professionals	4	**897**	800	97	**0**	0	0	**15**	14	1	**76**	69	7
	3	**3,457**	2,930	527	**9**	7	2	**60**	55	5	**368**	317	51
	2	**10,737**	8,142	2,595	**32**	26	6	**218**	173	45	**1,530**	1,180	350
	1	**17,895**	7,827	10,073	**88**	38	50	**443**	207	236	**2,239**	1,162	1,077
Semi-professionals and technicians	4	**2,170**	2,022	148	**16**	15	1	**31**	28	3	**53**	49	4
	3	**6,051**	5,445	606	**22**	22	0	**116**	108	8	**189**	157	32
	2	**9,432**	8,056	1,376	**37**	34	3	**140**	121	19	**333**	277	56
	1	**12,407**	9,408	2,999	**62**	52	10	**155**	129	26	**425**	317	108
Supervisors	4	**1,240**	910	332	**8**	6	2	**24**	19	5	**82**	57	25
	3	**6,317**	4,187	2,130	**41**	26	15	**139**	94	45	**380**	212	168
	2	**7,559**	2,592	4,967	**53**	18	35	**243**	66	177	**763**	187	576
	1	**5,348**	876	4,472	**40**	5	35	**208**	22	186	**444**	84	360
Foremen/women	4	**2,286**	2,252	34	**13**	12	1	**46**	46	0	**42**	42	0
	3	**5,944**	5,871	73	**55**	54	1	**121**	121	0	**129**	125	4
	2	**4,792**	4,662	130	**93**	93	0	**83**	80	3	**70**	69	1
	1	**1,388**	1,232	156	**10**	10	0	**32**	32	0	**28**	24	4

Table 6.1 (Cont'd)

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Clerical workers	4	**2,993**	1,342	1,651	**18**	9	9	**61**	40	21	**186**	78	108
	3	**55,210**	33,154	22,056	**369**	209	160	**1,022**	685	337	**2,804**	1,339	1,465
	2	**69,677**	7,939	61,738	**478**	73	405	**2,022**	329	1,693	**8,384**	1,294	7,090
	1	**54,870**	5,883	48,987	**559**	63	496	**2,223**	267	1,956	**6,792**	1,362	5,430
Sales workers	4	**1,185**	927	258	**15**	11	4	**15**	14	1	**36**	21	15
	3	**3,973**	2,475	1,498	**24**	15	9	**58**	42	16	**148**	102	46
	2	**6,292**	2,774	3,518	**33**	13	20	**88**	38	50	**240**	95	145
	1	**3,140**	1,379	1,761	**34**	5	29	**33**	16	17	**168**	68	100
Service workers	4	**2,827**	1,639	1,188	**20**	18	2	**47**	35	12	**290**	155	135
	3	**6,371**	2,490	3,881	**35**	21	14	**84**	54	30	**318**	207	111
	2	**2,830**	1,216	1,614	**30**	12	18	**21**	16	5	**149**	78	71
	1	**3,181**	1,191	1,990	**46**	17	29	**29**	17	12	**234**	96	138
Skilled crafts and trades workers	4	**4,879**	4,804	75	**30**	29	1	**97**	95	2	**168**	166	2
	3	**27,352**	27,015	337	**191**	191	0	**555**	549	6	**1,219**	1,198	21
	2	**13,063**	12,728	335	**117**	111	6	**226**	222	4	**746**	723	23
	1	**14,635**	14,312	323	**137**	127	10	**382**	379	3	**756**	734	22
Semi-skilled manual workers	4	**8,415**	8,285	130	**136**	133	3	**233**	228	5	**196**	194	2
	3	**21,766**	21,385	381	**182**	175	7	**289**	285	4	**467**	459	8
	2	**23,974**	23,277	697	**305**	294	11	**408**	402	6	**501**	467	34
	1	**10,501**	9,823	678	**92**	87	5	**161**	154	7	**344**	322	22
Other manual workers	4	**4,030**	3,969	61	**44**	43	1	**80**	80	0	**85**	84	1
	3	**9,646**	9,389	257	**138**	131	7	**217**	212	5	**280**	265	15
	2	**8,592**	7,843	749	**165**	131	34	**212**	197	15	**307**	275	32
	1	**6,483**	5,881	602	**133**	122	11	**137**	133	4	**235**	194	41
Total number of employees		**551,041**	**334,696**	**216,352**	**4,288**	**2,661**	**1,627**	**13,199**	**7,470**	**5,729**	**37,098**	**16,999**	**20,099**

Table 6.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle or other managers	4	58	26	32	0	0	0	1	1	0	7	7	0
	3	77	8	69	0	0	0	3	0	3	2	0	2
	2	380	44	336	2	0	2	8	1	7	20	2	18
	1	237	39	198	1	1	0	6	1	5	16	2	14
Professionals	4	55	17	38	1	0	1	1	1	0	1	1	0
	3	73	7	66	0	0	0	2	1	1	3	1	2
	2	224	43	181	0	0	0	4	1	3	8	3	5
	1	126	15	111	0	0	0	2	1	1	5	2	3
Semi-professionals and technicians	4	201	130	71	3	2	1	6	5	1	2	2	0
	3	199	148	51	0	0	0	2	2	0	4	3	1
	2	363	249	114	3	3	0	4	3	1	4	3	1
	1	625	432	193	5	2	3	3	3	0	12	8	4
Supervisors	4	49	19	30	0	0	0	0	0	0	4	2	2
	3	118	20	98	0	0	0	1	0	1	16	4	12
	2	164	17	147	1	0	1	7	0	7	17	4	13
	1	98	20	78	2	1	1	3	0	3	8	1	7
Foremen/women	4	13	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	24	23	1	0	0	0	1	1	0	4	4	0
	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	11	10	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0

Table 6.2 (Cont'd)

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Clerical workers	4	1,410	172	1,237	12	2	10	22	5	17	88	17	71
	3	13,716	3,244	10,472	83	16	67	224	54	170	956	252	704
	2	21,954	1,589	20,365	155	12	143	623	40	583	1,402	225	1,177
	1	11,780	1,486	10,294	110	21	89	410	36	374	929	214	715
Sales workers	4	582	72	510	2	0	2	7	0	7	23	6	17
	3	422	59	363	6	2	4	3	1	2	20	4	16
	2	1,000	124	876	12	2	10	11	2	9	53	11	42
	1	618	195	423	18	6	12	9	5	4	76	33	43
Service workers	4	271	149	122	2	1	1	2	1	1	53	26	27
	3	542	459	83	3	3	0	6	5	1	30	16	14
	2	539	321	218	5	2	3	6	6	0	80	45	35
	1	661	336	325	4	1	3	7	2	5	68	35	33
Skilled crafts and trades workers	4	125	106	19	3	3	0	3	3	0	11	9	2
	3	236	214	22	5	4	1	1	1	0	14	12	2
	2	166	144	22	3	3	0	2	1	1	2	1	1
	1	291	246	45	21	21	0	3	3	0	12	12	0
Semi-skilled manual workers	4	1,178	1,071	107	9	6	3	7	5	2	38	37	1
	3	1,087	1,002	85	5	4	1	15	11	4	44	44	0
	2	1,601	1,348	253	12	11	1	10	10	0	77	72	5
	1	2,004	1,597	407	12	7	5	8	8	0	58	46	12
Other manual workers	4	881	774	107	6	4	2	6	3	3	20	19	1
	3	1,170	1,057	113	7	5	2	5	4	1	75	67	8
	2	2,975	2,703	272	16	16	0	12	12	0	239	228	11
	1	2,268	2,065	203	26	21	5	15	15	0	186	162	24
Total number of employees		70,575	21,816	48,758	555	182	373	1,472	255	1,217	4,687	1,642	3,045

Table 6.3

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN TEMPORARY EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle or other managers	4	8	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	29	20	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	34	15	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	19	8	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionals	4	10	9	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0
	3	14	11	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	71	48	23	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	1	1,307	719	588	8	1	7	6	1	5	27	13	14
Semi-professionals and technicians	4	19	14	5	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	3	34	21	13	0	0	0	1	1	0	1	1	0
	2	354	176	178	5	3	2	2	2	0	5	2	3
	1	649	303	346	6	4	2	4	3	1	15	7	8
Supervisors	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	4	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Foremen/women	4	6	6	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	3	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	8	8	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	1	12	11	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0

Table 6.3 (Cont'd)

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN TEMPORARY EMPLOYMENT BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Clerical workers	4	77	22	55	1	0	1	1	1	0	1	0	1
	3	169	35	134	1	0	1	2	0	2	16	4	12
	2	434	57	377	1	0	1	4	2	2	46	4	42
	1	699	132	567	5	0	5	3	2	1	109	23	86
Sales workers	4	5	3	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	3	4	4	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	2	15	6	9	4	0	4	0	0	0	0	0	0
	1	36	20	16	11	8	3	0	0	0	0	0	0
Service workers	4	63	53	10	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	3	78	60	18	1	1	0	2	1	1	0	0	0
	2	177	136	41	0	0	0	1	1	0	2	2	0
	1	208	114	94	4	2	2	0	0	0	2	1	1
Skilled crafts and trades workers	4	101	98	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	3	82	70	12	0	0	0	1	1	0	1	1	0
	2	38	36	2	0	0	0	1	1	0	1	1	0
	1	61	57	4	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Semi-skilled manual workers	4	196	190	6	2	2	0	2	2	0	1	1	0
	3	149	138	11	2	2	0	2	2	0	0	0	0
	2	200	172	28	3	3	0	2	2	0	5	5	0
	1	268	233	35	2	2	0	2	2	0	6	6	0
Other manual workers	4	173	162	11	6	4	2	2	1	1	2	2	0
	3	532	459	73	14	9	5	9	7	2	12	10	2
	2	615	514	101	15	9	6	5	5	0	4	4	0
	1	1,576	1,374	202	24	12	12	6	6	0	51	51	0
Total number of employees		630,161	362,042	268,125	4,966	2,911	2,055	14,732	7,770	6,962	42,096	18,782	23,314

Table 6.4

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE BANKING SECTOR BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	4	**49**	49	0	**0**	0	0	**3**	3	0	**3**	3	0
	3	**35**	34	1	**0**	0	0	**1**	1	0	**1**	0	1
	2	**150**	144	6	**0**	0	0	**12**	12	0	**10**	10	0
	1	**1,530**	1,432	98	**1**	1	0	**68**	65	3	**67**	63	4
Middle or other managers	4	**883**	767	116	**1**	1	0	**49**	43	6	**47**	36	11
	3	**3,218**	2,727	491	**4**	2	2	**150**	121	29	**171**	137	34
	2	**11,339**	8,577	2,762	**23**	17	6	**544**	433	111	**806**	532	274
	1	**24,480**	9,527	14,953	**113**	33	80	**864**	403	461	**2,143**	806	1,337
Professionals	4	**87**	71	16	**0**	0	0	**3**	3	0	**12**	8	4
	3	**488**	376	112	**1**	0	1	**17**	15	2	**57**	37	20
	2	**2,721**	1,914	807	**8**	5	3	**81**	63	18	**586**	423	163
	1	**12,919**	4,659	8,260	**48**	8	40	**385**	157	228	**1,753**	856	897
Semi-professionals and technicians	4	**61**	47	14	**1**	0	1	**4**	4	0	**1**	1	0
	3	**183**	95	88	**0**	0	0	**10**	7	3	**22**	13	9
	2	**391**	159	232	**1**	0	1	**13**	5	8	**56**	33	23
	1	**250**	85	165	**1**	0	1	**3**	0	3	**15**	7	8
Supervisors	4	**165**	65	100	**2**	1	1	**6**	2	4	**33**	14	19
	3	**1,256**	314	942	**9**	2	7	**50**	18	32	**182**	56	126
	2	**4,407**	522	3,885	**26**	1	25	**186**	22	164	**650**	111	539
	1	**3,833**	337	3,496	**25**	0	25	**189**	12	177	**390**	71	319
Foremen/women	4	**11**	11	0	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
	3	**6**	6	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	2	**13**	13	0	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
	1	**32**	31	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**2**	2	0

Table 6.4 (Cont'd)

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE BANKING SECTOR BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Clerical workers	4	342	112	230	2	1	1	14	9	5	55	13	42
	3	2,950	570	2,380	23	6	17	108	30	78	561	139	422
	2	31,599	3,138	28,461	179	28	151	1,285	165	1,120	5,563	884	4,679
	1	42,490	3,663	38,827	437	40	397	2,022	193	1,829	5,891	1,127	4,764
Sales workers	4	27	20	7	1	1	0	0	0	0	2	2	0
	3	36	29	7	1	1	0	0	0	0	6	5	1
	2	130	77	53	0	0	0	3	1	2	6	0	6
	1	228	105	123	1	0	1	9	2	7	18	7	11
Service workers	4	47	46	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0
	3	136	127	9	2	2	0	4	4	0	2	2	0
	2	82	71	11	0	0	0	3	3	0	11	9	2
	1	170	120	50	2	2	0	7	4	3	25	12	13
Skilled crafts and trades workers	4	61	59	2	1	1	0	4	4	0	7	7	0
	3	85	76	9	0	0	0	3	3	0	10	10	0
	2	98	79	19	1	1	0	2	2	0	12	10	2
	1	70	48	22	0	0	0	1	1	0	9	7	2
Semi-skilled manual workers	4	17	17	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
	3	17	16	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	2	40	37	3	0	0	0	1	1	0	8	6	2
	1	53	50	3	0	0	0	2	2	0	4	4	0
Other manual workers	4	36	34	2	0	0	0	3	3	0	2	2	0
	3	53	47	6	2	2	0	1	1	0	5	4	1
	2	111	88	23	2	1	1	5	5	0	5	3	2
	1	28	22	6	0	0	0	4	4	0	2	1	1
Total number of employees		147,413	40,613	106,800	919	158	761	6,124	1,831	4,293	19,213	5,475	13,738

Table 6.5

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE TRANSPORTATION SECTOR BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Quarter**	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	4	**332**	323	9	**0**	0	0	**4**	4	0	**7**	6	1
	3	**116**	104	12	**0**	0	0	**2**	1	1	**4**	3	1
	2	**274**	262	12	**2**	2	0	**1**	1	0	**2**	1	1
	1	**934**	883	51	**3**	3	0	**19**	18	1	**19**	19	0
Middle or other managers	4	**797**	772	25	**6**	6	0	**14**	14	0	**19**	16	3
	3	**1,374**	1,303	71	**2**	2	0	**38**	36	2	**41**	37	4
	2	**3,935**	3,545	390	**11**	9	2	**53**	44	9	**114**	102	12
	1	**4,469**	3,497	972	**17**	14	3	**66**	56	10	**120**	92	28
Professionals	4	**316**	293	23	**0**	0	0	**6**	6	0	**23**	22	1
	3	**406**	353	53	**1**	1	0	**7**	7	0	**49**	37	12
	2	**1,238**	1,013	225	**4**	4	0	**16**	14	2	**139**	104	35
	1	**1,697**	1,178	519	**4**	3	1	**22**	20	2	**165**	95	70
Semi-professionals and technicians	4	**1,179**	1,148	31	**4**	4	0	**9**	8	1	**14**	14	0
	3	**3,016**	2,856	160	**13**	13	0	**49**	47	2	**59**	51	8
	2	**2,592**	2,454	138	**8**	8	0	**33**	32	1	**47**	41	6
	1	**4,623**	4,062	561	**28**	28	0	**52**	49	3	**188**	157	31
Supervisors	4	**567**	484	85	**0**	0	0	**12**	11	1	**19**	15	4
	3	**1,597**	1,235	362	**8**	6	2	**25**	20	5	**47**	37	10
	2	**1,530**	1,080	450	**13**	9	4	**27**	21	6	**42**	30	12
	1	**756**	325	431	**9**	5	4	**15**	8	7	**30**	9	21
Foremen/women	4	**1,379**	1,362	17	**10**	9	1	**26**	26	0	**35**	35	0
	3	**3,922**	3,885	37	**39**	39	0	**81**	81	0	**98**	94	4
	2	**3,542**	3,453	89	**74**	74	0	**54**	53	1	**51**	50	1
	1	**693**	596	97	**9**	9	0	**14**	14	0	**13**	13	0

Table 6.5 (Cont'd)

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE TRANSPORTATION SECTOR BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Clerical workers	4	**1,473**	832	641	**10**	4	6	**30**	24	6	**83**	51	32
	3	**11,705**	6,689	5,016	**76**	42	34	**241**	165	76	**569**	270	299
	2	**7,055**	1,594	5,461	**63**	23	40	**123**	50	73	**499**	125	374
	1	**4,719**	978	3,741	**49**	9	40	**63**	28	35	**374**	100	274
Sales workers	4	**436**	354	82	**12**	8	4	**4**	4	0	**16**	9	7
	3	**3,134**	1,880	1,254	**23**	14	9	**52**	36	16	**110**	72	38
	2	**3,945**	1,841	2,104	**17**	8	9	**52**	27	25	**135**	58	77
	1	**1,209**	469	740	**9**	1	8	**5**	2	3	**81**	32	49
Service workers	4	**2,453**	1,459	994	**14**	14	0	**45**	33	12	**137**	112	25
	3	**6,001**	2,215	3,786	**28**	18	10	**78**	49	29	**216**	143	73
	2	**2,127**	830	1,297	**18**	7	11	**9**	5	4	**94**	50	44
	1	**2,556**	837	1,719	**27**	8	19	**13**	8	5	**155**	57	98
Skilled crafts and trades workers	4	**2,554**	2,514	40	**20**	19	1	**54**	53	1	**102**	100	2
	3	**7,757**	7,715	42	**57**	57	0	**131**	131	0	**461**	458	3
	2	**9,366**	9,258	108	**60**	58	2	**158**	156	2	**550**	541	9
	1	**11,804**	11,679	125	**107**	106	1	**300**	300	0	**622**	613	9
Semi-skilled manual workers	4	**6,311**	6,222	89	**97**	96	1	**206**	201	5	**147**	146	1
	3	**18,820**	18,639	181	**154**	148	6	**226**	223	3	**316**	314	2
	2	**19,587**	19,145	442	**237**	229	8	**308**	306	2	**360**	342	18
	1	**6,318**	5,892	426	**62**	58	4	**72**	66	6	**247**	226	21
Other manual workers	4	**3,328**	3,278	50	**31**	30	1	**62**	62	0	**75**	74	1
	3	**7,714**	7,525	189	**103**	101	2	**169**	168	1	**211**	200	11
	2	**3,743**	3,591	152	**66**	51	15	**74**	73	1	**77**	71	6
	1	**3,607**	3,357	250	**101**	92	9	**37**	36	1	**175**	144	31
Total number of employees		**189,006**	**155,259**	**33,749**	**1,706**	**1,449**	**257**	**3,157**	**2,797**	**360**	**7,157**	**5,388**	**1,769**

Table 6.6

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	4	167	156	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	87	82	5	1	1	0	2	2	0	1	1	0
	2	226	200	26	0	0	0	4	4	0	1	1	0
	1	863	778	85	3	3	0	14	14	0	21	17	4
Middle or other managers	4	631	585	46	0	0	0	8	8	0	19	18	1
	3	2,548	2,233	315	6	5	1	38	35	3	85	75	10
	2	14,826	10,318	4,508	66	54	12	215	166	49	656	442	214
	1	8,690	3,450	5,240	97	30	67	127	60	67	424	181	243
Professionals	4	251	214	37	0	0	0	2	1	1	21	20	1
	3	1,464	1,235	229	3	3	0	17	16	1	138	127	11
	2	4,817	3,626	1,191	11	9	2	90	70	20	627	498	129
	1	2,149	1,300	849	25	17	8	23	19	4	241	154	87
Semi-professionals and technicians	4	674	596	78	4	4	0	12	10	2	30	26	4
	3	1,770	1,532	238	7	7	0	32	29	3	62	56	6
	2	5,283	4,510	773	18	17	1	60	54	6	178	161	17
	1	6,849	4,832	2,017	25	17	8	82	66	16	190	132	58
Supervisors	4	385	262	123	5	4	1	3	3	0	25	24	1
	3	3,243	2,471	772	24	18	6	62	54	8	142	115	27
	2	1,259	787	472	12	7	5	22	18	4	56	39	17
	1	448	88	360	3	0	3	2	0	2	14	2	12
Foremen/women	4	508	492	16	1	1	0	7	7	0	6	6	0
	3	1,107	1,072	35	3	3	0	16	16	0	24	24	0
	2	399	360	39	7	7	0	5	3	2	14	14	0
	1	268	221	47	0	0	0	3	3	0	12	8	4

Table 6.6 (Cont'd)

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Clerical workers	4	762	194	568	4	3	1	12	5	7	36	9	27
	3	39,541	25,623	13,918	265	158	107	655	484	171	1,634	919	715
	2	27,979	2,848	25,131	217	19	198	522	82	440	2,183	266	1,917
	1	6,103	995	5,108	40	8	32	91	29	62	458	121	337
Sales workers	4	631	468	163	1	1	0	9	8	1	16	8	8
	3	674	446	228	0	0	0	5	5	0	28	21	7
	2	2,032	698	1,334	15	4	11	28	5	23	93	32	61
	1	1,551	692	859	24	4	20	17	10	7	63	27	36
Service workers	4	52	24	28	0	0	0	0	0	0	2	1	1
	3	34	21	13	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	2	55	27	28	0	0	0	0	0	0	2	2	0
	1	47	26	21	0	0	0	5	3	2	6	3	3
Skilled crafts and trades workers	4	2,014	1,990	24	6	6	0	33	32	1	55	55	0
	3	18,382	18,101	281	115	115	0	371	365	6	736	718	18
	2	2,637	2,441	196	41	37	4	39	37	2	174	162	12
	1	1,569	1,410	159	23	15	8	19	17	2	107	97	10
Semi-skilled manual workers	4	1,746	1,707	39	7	6	1	18	18	0	44	43	1
	3	2,086	1,900	186	15	14	1	44	43	1	139	133	6
	2	2,236	2,005	231	16	14	2	22	20	2	114	100	14
	1	2,071	1,841	230	6	6	0	10	9	1	81	80	1
Other manual workers	4	229	226	3	2	2	0	2	2	0	4	4	0
	3	564	541	23	4	3	1	4	3	1	50	48	2
	2	1,530	1,393	137	16	15	1	40	38	2	75	71	4
	1	415	322	93	5	5	0	10	10	0	35	31	4
Total number of employees		173,852	107,339	66,513	1,143	642	501	2,803	1,884	919	9,122	5,092	4,030

Table 6.7

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE OTHER SECTORS BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	4	**102**	96	6	**0**	0	0	**2**	2	0	**0**	0	0
	3	**82**	79	3	**0**	0	0	**2**	2	0	**3**	2	1
	2	**186**	175	11	**0**	0	0	**1**	1	0	**7**	7	0
	1	**293**	257	36	**1**	1	0	**3**	3	0	**6**	5	1
Middle or other managers	4	**388**	356	32	**0**	0	0	**12**	12	0	**14**	14	0
	3	**1,060**	960	100	**3**	2	1	**27**	27	0	**35**	33	2
	2	**1,770**	1,556	214	**10**	10	0	**43**	42	1	**30**	25	5
	1	**1,402**	1,137	265	**8**	7	1	**39**	33	6	**18**	11	7
Professionals	4	**243**	222	21	**0**	0	0	**4**	4	0	**20**	19	1
	3	**1,099**	966	133	**4**	3	1	**19**	17	2	**124**	116	8
	2	**1,961**	1,589	372	**9**	8	1	**31**	26	5	**178**	155	23
	1	**1,130**	690	445	**11**	10	1	**13**	11	2	**80**	57	23
Semi-professionals and technicians	4	**256**	231	25	**7**	7	0	**6**	6	0	**8**	8	0
	3	**1,082**	962	120	**2**	2	0	**25**	25	0	**46**	37	9
	2	**1,166**	933	233	**10**	9	1	**34**	30	4	**52**	42	10
	1	**685**	429	256	**8**	7	1	**18**	14	4	**32**	21	11
Supervisors	4	**123**	99	24	**1**	1	0	**3**	3	0	**5**	4	1
	3	**221**	167	54	**0**	0	0	**2**	2	0	**9**	4	5
	2	**363**	203	160	**2**	1	1	**8**	5	3	**15**	7	8
	1	**311**	126	185	**3**	0	3	**2**	2	0	**10**	2	8
Foremen/women	4	**388**	387	1	**2**	2	0	**12**	12	0	**1**	1	0
	3	**909**	908	1	**13**	12	1	**24**	24	0	**7**	7	0
	2	**838**	836	2	**12**	12	0	**23**	23	0	**5**	5	0
	1	**395**	384	11	**1**	1	0	**15**	15	0	**1**	1	0

Table 6.7 (Cont'd)

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE OTHER SECTORS BY SEX, OCCUPATIONAL GROUP AND SALARY QUARTER

		All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Quarter	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Clerical workers	4	**416**	204	212	**2**	1	1	**5**	2	3	**12**	5	7
	3	**1,014**	272	742	**5**	3	2	**18**	6	12	**40**	11	29
	2	**3,044**	359	2,685	**19**	3	16	**92**	32	60	**139**	19	120
	1	**1,558**	247	1,311	**33**	6	27	**47**	17	30	**69**	14	55
Sales workers	4	**91**	85	6	**1**	1	0	**2**	2	0	**2**	2	0
	3	**129**	120	9	**0**	0	0	**1**	1	0	**4**	4	0
	2	**185**	158	27	**1**	1	0	**5**	5	0	**6**	5	1
	1	**152**	113	39	**0**	0	0	**2**	2	0	**6**	2	4
Service workers	4	**275**	110	165	**6**	4	2	**1**	1	0	**150**	41	109
	3	**200**	127	73	**5**	1	4	**1**	0	1	**100**	62	38
	2	**566**	288	278	**12**	5	7	**9**	8	1	**42**	17	25
	1	**408**	208	200	**17**	7	10	**4**	2	2	**48**	24	24
Skilled crafts and trades workers	4	**250**	241	9	**3**	3	0	**6**	6	0	**4**	4	0
	3	**1,128**	1,123	5	**19**	19	0	**50**	50	0	**12**	12	0
	2	**962**	950	12	**15**	15	0	**27**	27	0	**10**	10	0
	1	**1,192**	1,175	17	**7**	6	1	**62**	61	1	**18**	17	1
Semi-skilled manual workers	4	**341**	339	2	**31**	30	1	**8**	8	0	**4**	4	0
	3	**843**	830	13	**13**	13	0	**18**	18	0	**12**	12	0
	2	**2,111**	2,090	21	**52**	51	1	**77**	75	2	**19**	19	0
	1	**2,059**	2,040	19	**24**	23	1	**77**	77	0	**12**	12	0
Other manual workers	4	**437**	431	6	**11**	11	0	**13**	13	0	**4**	4	0
	3	**1,315**	1,276	39	**29**	25	4	**43**	40	3	**14**	13	1
	2	**3,208**	2,771	437	**81**	64	17	**93**	81	12	**150**	130	20
	1	**2,433**	2,180	253	**27**	25	2	**86**	83	3	**23**	18	5
Total number of employees		**40,770**	**31,485**	**9,290**	**520**	**412**	**108**	**1,115**	**958**	**157**	**1,606**	**1,044**	**562**

Table 7.1

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND SALARY RANGE

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Salary Range	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under $10,000	4,080	3,540	540	105	78	27	46	40	6	83	63	20
$10,000 – $14,999	6,036	2,796	3,240	107	53	54	68	40	28	373	196	177
$15,000 – $17,499	16,222	4,329	11,893	214	65	149	394	96	298	1,422	493	929
$17,500 – $19,999	37,040	7,753	29,287	365	84	281	1,218	199	1,019	3,999	1,007	2,993
$20,000 – $22,499	39,550	8,991	30,559	360	93	267	1,283	201	1,082	4,690	1,015	3,675
$22,500 – $24,999	38,595	11,084	27,511	303	95	208	1,107	254	853	4,051	863	3,188
$25,000 – $27,499	43,396	15,823	27,573	351	156	196	1,017	360	657	3,653	975	2,679
$27,500 – $29,999	77,734	49,211	28,523	625	438	187	1,715	1,114	601	4,230	1,986	2,244
$30,000 – $34,999	86,958	60,560	26,398	693	537	156	1,856	1,317	539	4,298	2,425	1,873
$35,000 – $39,999	73,138	60,927	12,211	512	465	47	1,633	1,381	252	3,819	2,949	870
$40,000 – $49,999	66,915	54,596	12,317	433	395	38	1,473	1,197	276	3,561	2,562	1,001
$50,000 – $69,999	47,052	41,559	5,493	188	172	16	1,103	997	106	2,518	2,113	405
$70,000 and over	14,222	13,426	796	28	27	1	289	278	11	391	350	41
Total number of employees	550,938	334,595	216,341	4,284	2,658	1,627	13,202	7,474	5,728	37,088	16,997	20,095

Table 7.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND SALARY RANGE

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Salary Range	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under $2,500	2,586	1,214	1,379	40	29	11	41	14	27	203	92	112
$2,500 – $4,999	4,073	1,285	2,797	27	16	11	73	14	59	287	83	204
$5,000 – $7,499	5,711	1,733	3,980	43	20	23	102	21	81	349	135	214
$7,500 – $9,999	9,962	2,981	6,983	46	15	31	186	37	149	644	264	380
$10,000 – $12,499	10,715	2,759	7,957	68	20	48	206	28	178	788	320	468
$12,500 – $14,999	7,639	2,081	5,562	58	16	42	179	21	158	549	184	365
$15,000 – $17,499	7,231	1,777	5,455	67	13	54	180	27	153	513	132	381
$17,500 – $19,999	6,288	1,909	4,379	46	6	40	231	24	207	514	128	386
$20,000 – $24,999	5,061	1,813	3,248	38	11	27	130	15	115	338	108	230
$25,000 – $29,999	10,436	3,745	6,693	100	33	67	138	52	87	479	182	297
$30,000 – $39,999	753	476	277	5	2	3	3	0	3	19	13	6
$40,000 – $49,999	82	43	39	1	0	1	2	2	0	1	0	1
$50,000 and over	42	21	21	1	1	0	0	0	0	1	1	0
Total number of employees	70,579	21,837	48,770	540	182	358	1,471	255	1,217	4,685	1,642	3,044

Table 7.3

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN TEMPORARY EMPLOYMENT BY SEX AND SALARY RANGE

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Salary Range	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under $2,500	1,584	1,263	321	4	2	2	7	6	1	91	56	35
$2,500 – $4,999	474	237	237	7	7	0	1	1	0	54	15	39
$5,000 – $7,499	500	275	225	5	3	2	4	4	0	38	10	28
$7,500 – $9,999	455	261	194	3	1	2	3	1	2	29	14	15
$10,000 – $12,499	394	249	145	2	1	1	3	3	0	8	2	6
$12,500 – $14,999	442	290	152	3	1	2	3	2	1	12	3	9
$15,000 – $17,499	406	293	113	11	2	9	2	1	1	4	2	2
$17,500 – $19,999	396	298	98	12	6	6	9	7	2	8	6	2
$20,000 – $24,999	1,140	716	424	38	21	17	11	7	4	20	12	8
$25,000 – $29,999	856	580	276	18	12	6	11	9	2	17	8	9
$30,000 – $39,999	760	412	348	11	7	4	3	2	1	19	10	9
$40,000 – $49,999	574	300	274	6	3	3	1	0	1	6	2	4
$50,000 and over	607	386	221	3	2	1	3	2	1	6	2	4
Total number of employees	8,588	5,560	3,028	123	68	55	61	45	16	312	142	170

Table 7.4

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE BANKING SECTOR BY SEX AND SALARY RANGE

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Salary Range	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under $10,000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$10,000 – $14,999	148	17	131	2	0	2	4	0	4	11	5	6
$15,000 – $17,499	7,374	742	6,632	103	13	90	294	37	257	771	196	575
$17,500 – $19,999	23,798	2,041	21,757	227	23	204	1,040	111	929	2,941	557	2,384
$20,000 – $22,499	24,569	2,238	22,331	187	13	174	1,058	94	964	3,859	664	3,195
$22,500 – $24,999	17,139	1,923	15,216	100	13	87	733	85	648	2,926	458	2,468
$25,000 – $27,499	13,062	2,085	10,977	81	13	68	492	83	409	1,907	384	1,523
$27,500 – $29,999	9,546	1,686	7,860	45	10	35	336	50	286	1,349	319	1,030
$30,000 – $34,999	13,471	3,686	9,785	76	16	60	503	159	344	1,630	522	1,108
$35,000 – $39,999	9,141	4,061	5,080	37	18	19	366	183	183	1,178	586	592
$40,000 – $49,999	13,010	8,295	4,715	34	18	16	585	392	193	1,506	887	619
$50,000 – $69,999	11,631	9,646	1,985	20	15	5	544	475	69	945	730	215
$70,000 and over	4,524	4,193	331	7	6	1	169	162	7	190	167	23
Total number of employees	147,413	40,613	106,800	919	158	761	6,124	1,831	4,293	19,213	5,475	13,738

Table 7.5

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE BANKING SECTOR BY SEX AND SALARY RANGE

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Salary Range	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under $2,500	946	114	832	0	0	0	27	4	23	74	16	58
$2,500 – $4,999	2,439	288	2,151	7	1	6	60	4	56	221	54	167
$5,000 – $7,499	3,330	376	2,954	15	2	13	85	9	76	209	50	159
$7,500 – $9,999	5,718	406	5,312	18	0	18	158	16	142	319	58	261
$10,000 – $12,499	6,534	320	6,214	36	1	35	170	11	159	397	55	342
$12,500 – $14,999	4,311	267	4,044	34	2	32	152	7	145	344	57	287
$15,000 – $17,499	3,909	254	3,655	44	1	43	150	11	139	349	60	289
$17,500 – $19,999	3,369	273	3,096	34	4	30	197	11	186	379	70	309
$20,000 – $24,999	1,759	99	1,660	20	1	19	99	2	97	159	16	143
$25,000 – $29,999	162	17	145	2	0	2	4	0	4	15	3	12
$30,000 – $39,999	73	10	63	0	0	0	2	0	2	2	0	2
$40,000 – $49,999	12	2	10	1	0	1	0	0	0	0	0	0
$50,000 and over	8	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total number of employees	32,570	2,426	30,144	211	12	199	1,104	75	1,029	2,468	439	2,029

Table 7.6

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE TRANSPORTATION SECTOR BY SEX AND SALARY RANGE

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Salary Range	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under $10,000	3,862	3,392	470	103	77	26	44	39	5	79	61	18
$10,000 – $14,999	3,904	2,214	1,690	78	41	37	45	31	14	241	146	95
$15,000 – $17,499	5,108	2,436	2,672	62	34	28	51	32	19	357	186	171
$17,500 – $19,999	6,729	3,625	3,104	74	45	29	78	54	24	445	228	217
$20,000 – $22,499	6,882	4,172	2,710	67	48	19	88	53	35	360	180	180
$22,500 – $24,999	8,447	5,329	3,118	81	49	32	106	76	30	359	196	163
$25,000 – $27,499	11,432	8,401	3,031	106	93	13	166	138	28	485	304	181
$27,500 – $29,999	20,462	17,249	3,213	228	209	19	395	345	50	737	542	195
$30,000 – $34,999	45,277	36,901	8,376	370	330	40	836	732	104	1,526	1,195	331
$35,000 – $39,999	28,810	25,728	3,082	201	193	8	577	553	24	1,234	1,133	101
$40,000 – $49,999	27,153	25,456	1,695	223	220	3	482	460	22	870	793	77
$50,000 – $69,999	15,086	14,603	483	95	92	3	225	221	4	365	334	31
$70,000 and over	5,744	5,647	97	14	14	0	67	66	1	91	84	7
Total number of employees	188,896	155,153	33,741	1,702	1,445	257	3,160	2,800	360	7,149	5,382	1,767

Table 7.7

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE TRANSPORTATION SECTOR BY SEX AND SALARY RANGE

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Salary Range	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Under $2,500	**999**	697	302	**31**	26	5	**7**	5	2	**70**	37	33
$2,500 – $4,999	**801**	525	276	**6**	6	0	**2**	2	0	**12**	7	5
$5,000 – $7,499	**1,145**	648	497	**10**	4	6	**7**	6	1	**31**	16	15
$7,500 – $9,999	**1,765**	970	795	**12**	8	4	**11**	8	3	**91**	53	38
$10,000 – $12,499	**1,819**	1,007	812	**15**	9	6	**15**	8	7	**137**	89	48
$12,500 – $14,999	**1,352**	703	649	**7**	3	4	**11**	6	5	**63**	34	29
$15,000 – $17,499	**1,823**	879	944	**8**	5	3	**13**	8	5	**64**	26	38
$17,500 – $19,999	**1,421**	1,101	320	**4**	2	2	**12**	10	2	**31**	19	12
$20,000 – $24,999	**839**	503	336	**6**	4	2	**11**	6	5	**33**	14	19
$25,000 – $29,999	**523**	376	147	**9**	7	2	**3**	3	0	**15**	11	4
$30,000 – $39,999	**211**	140	71	**1**	0	1	**1**	0	1	**3**	2	1
$40,000 – $49,999	**15**	12	3	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
$50,000 and over	**9**	7	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Total number of employees	**12,722**	**7,568**	**5,154**	**109**	**74**	**35**	**94**	**63**	**31**	**550**	**308**	**242**

Table 7.8

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX AND SALARY RANGE

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Salary Range	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under $10,000	123	60	63	2	1	1	1	0	1	4	2	2
$10,000 – $14,999	1,489	339	1,150	7	3	4	12	6	6	76	22	54
$15,000 – $17,499	2,675	703	1,972	23	6	17	33	19	14	157	38	119
$17,500 – $19,999	4,845	1,311	3,534	47	9	38	70	19	51	354	111	244
$20,000 – $22,499	6,449	1,867	4,582	63	13	50	101	38	63	402	151	251
$22,500 – $24,999	10,488	2,710	7,778	90	21	69	195	56	139	691	195	496
$25,000 – $27,499	16,212	3,945	12,267	139	31	109	285	92	193	1,177	261	917
$27,500 – $29,999	43,675	26,980	16,695	298	169	129	759	510	249	2,066	1,076	990
$30,000 – $34,999	20,651	13,630	7,021	130	84	46	269	191	78	937	558	379
$35,000 – $39,999	29,349	26,088	3,261	186	170	16	519	483	36	1,262	1,115	147
$40,000 – $49,999	19,646	14,481	5,165	105	89	16	276	223	53	985	713	274
$50,000 – $69,999	15,317	12,605	2,712	47	41	6	247	215	32	933	787	146
$70,000 and over	2,939	2,625	314	5	5	0	36	33	3	75	66	9
Total number of employees	173,858	107,344	66,514	1,142	642	501	2,803	1,885	918	9,119	5,095	4,028

Table 7.9

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX AND SALARY RANGE

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Salary Range	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under $2,500	606	380	233	9	3	6	7	5	2	58	39	20
$2,500 – $4,999	760	434	335	14	9	5	7	6	1	52	22	30
$5,000 – $7,499	1,167	670	499	18	14	4	10	6	4	89	60	29
$7,500 – $9,999	2,406	1,580	828	16	7	9	17	13	4	204	145	59
$10,000 – $12,499	2,196	1,377	820	17	10	7	16	8	8	192	145	47
$12,500 – $14,999	1,737	1,012	729	17	11	6	12	7	5	134	89	45
$15,000 – $17,499	1,302	576	727	10	4	6	12	5	7	93	43	50
$17,500 – $19,999	1,381	492	889	8	0	8	20	3	17	91	31	60
$20,000 – $24,999	2,237	1,049	1,188	11	5	6	20	7	13	141	77	64
$25,000 – $29,999	9,692	3,334	6,360	89	26	63	130	48	83	447	167	280
$30,000 – $39,999	371	251	120	4	2	2	0	0	0	13	11	2
$40,000 – $49,999	32	11	21	0	0	0	1	1	0	1	0	1
$50,000 and over	19	10	9	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Total number of employees	23,906	11,176	12,758	214	92	122	252	109	144	1,515	829	687

Table 7.10

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE OTHER SECTORS BY SEX AND SALARY RANGE

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Salary Range	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under $10,000	95	88	7	0	0	0	1	1	0	0	0	0
$10,000 – $14,999	495	226	269	20	9	11	7	3	4	45	23	22
$15,000 – $17,499	1,065	448	617	26	12	14	16	8	8	137	73	64
$17,500 – $19,999	1,668	776	892	17	7	10	30	15	15	259	111	148
$20,000 – $22,499	1,650	714	936	43	19	24	36	16	20	69	20	49
$22,500 – $24,999	2,521	1,122	1,399	32	12	20	73	37	36	75	14	61
$25,000 – $27,499	2,690	1,392	1,298	25	19	6	74	47	27	84	26	58
$27,500 – $29,999	4,051	3,296	755	54	50	4	225	209	16	78	49	29
$30,000 – $34,999	7,559	6,343	1,216	117	107	10	248	235	13	205	150	55
$35,000 – $39,999	5,838	5,050	788	88	84	4	171	162	9	145	115	30
$40,000 – $49,999	7,106	6,364	742	71	68	3	130	122	8	200	169	31
$50,000 – $69,999	5,018	4,705	313	26	24	2	87	86	1	275	262	13
$70,000 and over	1,015	961	54	2	2	0	17	17	0	35	33	2
Total number of employees	40,771	31,485	9,286	521	413	108	1,115	958	157	1,607	1,045	562

Table 7.11

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE OTHER SECTORS BY SEX AND SALARY RANGE

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Salary Range	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under $2,500	35	23	12	0	0	0	0	0	0	1	0	1
$2,500 – $4,999	73	38	35	0	0	0	4	2	2	2	0	2
$5,000 – $7,499	69	39	30	0	0	0	0	0	0	20	9	11
$7,500 – $9,999	73	25	48	0	0	0	0	0	0	30	8	22
$10,000 – $12,499	166	55	111	0	0	0	5	1	4	62	31	31
$12,500 – $14,999	239	99	140	0	0	0	4	1	3	8	4	4
$15,000 – $17,499	197	68	129	5	3	2	5	3	2	7	3	4
$17,500 – $19,999	117	43	74	0	0	0	2	0	2	13	8	5
$20,000 – $24,999	226	162	64	1	1	0	0	0	0	5	1	4
$25,000 – $29,999	59	18	41	0	0	0	1	1	0	2	1	1
$30,000 – $39,999	98	75	23	0	0	0	0	0	0	1	0	1
$40,000 – $49,999	23	18	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$50,000 and over	6	4	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Total number of employees	1,381	667	714	6	4	2	21	8	13	152	66	86

Table 8.1

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	334	305	29	3	3	0	2	2	0	9	9	0
Middle and other managers	4,518	2,955	1,563	18	10	8	71	46	25	530	349	181
Professionals	3,905	2,519	1,386	21	8	13	59	39	20	688	472	216
Semi-professionals and technicians	3,685	2,751	934	15	11	4	23	20	3	196	147	49
Supervisors	985	550	435	11	7	4	13	7	6	92	53	39
Foremen/women	468	429	39	5	5	0	4	3	1	5	5	0
Clerical workers	23,311	4,877	18,434	238	54	184	499	140	359	3,837	1,078	2,759
Sales workers	2,294	1,347	947	34	12	22	18	12	6	118	61	57
Service workers	2,935	1,209	1,726	45	19	26	14	10	4	456	213	243
Skilled crafts and trades workers	4,435	4,275	160	47	43	4	38	37	1	371	363	8
Semi-skilled manual workers	11,536	10,868	668	137	125	12	73	71	2	481	465	16
Other manual workers	6,365	5,777	588	185	158	27	47	42	5	346	296	50
Total number of employees	64,771	37,862	26,909	759	455	304	861	429	432	7,129	3,511	3,618

Table 8.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**4**	4	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Middle and other managers	**122**	56	66	**1**	1	0	**2**	1	1	**14**	9	5
Professionals	**78**	25	53	**0**	0	0	**1**	1	0	**3**	3	0
Semi-professionals and technicians	**844**	554	290	**5**	3	2	**4**	4	0	**20**	12	8
Supervisors	**105**	55	50	**0**	0	0	**2**	0	2	**23**	16	7
Foremen/women	**20**	19	1	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Clerical workers	**17,978**	3,310	14,668	**148**	42	106	**344**	49	295	**1,692**	485	1,207
Sales workers	**879**	290	589	**24**	6	18	**11**	6	5	**108**	42	66
Service workers	**1,228**	720	508	**6**	5	1	**4**	2	2	**182**	96	86
Skilled crafts and trades workers	**563**	512	51	**20**	19	1	**5**	5	0	**27**	25	2
Semi-skilled manual workers	**3,464**	3,120	344	**25**	23	2	**18**	12	6	**136**	126	10
Other manual workers	**8,605**	8,098	507	**73**	67	6	**24**	24	0	**1,077**	1,020	57
Total number of employees	**33,890**	**16,763**	**17,127**	**302**	**166**	**136**	**416**	**105**	**311**	**3,282**	**1,834**	**1,448**

Table 8.3

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN TEMPORARY EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	44	21	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionals	1,202	660	542	9	2	7	7	2	5	26	12	14
Semi-professionals and technicians	858	430	428	9	5	4	5	4	1	18	9	9
Supervisors	6	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Foremen/women	14	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	832	189	643	7	1	6	8	4	4	127	32	95
Sales workers	59	25	34	17	10	7	0	0	0	0	0	0
Service workers	165	93	72	2	1	1	1	0	1	2	1	1
Skilled crafts and trades workers	75	61	14	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Semi-skilled manual workers	333	301	32	0	0	0	2	2	0	11	11	0
Other manual workers	1,814	1,648	166	25	14	11	7	7	0	2	2	0
Total number of employees	5,402	3,446	1,956	69	33	36	30	19	11	187	68	119

Table 8.4

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE BANKING SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	88	83	5	0	0	0	2	2	0	6	6	0
Middle and other managers	2,419	1,454	965	8	3	5	52	34	18	402	251	151
Professionals	1,840	1,076	764	13	3	10	48	32	16	387	250	137
Semi-professionals and technicians	146	78	68	0	0	0	3	2	1	20	11	9
Supervisors	306	112	194	3	0	3	8	2	6	56	29	27
Foremen/women	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	11,556	2,296	9,260	107	17	90	340	84	256	2,689	741	1,948
Sales workers	60	44	16	0	0	0	0	0	0	7	5	2
Service workers	82	70	12	2	2	0	0	0	0	5	4	1
Skilled crafts and trades workers	22	19	3	1	1	0	1	1	0	2	2	0
Semi-skilled manual workers	12	11	1	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Other manual workers	19	10	9	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Total number of employees	16,550	5,253	11,297	134	26	108	454	157	297	3,578	1,303	2,275

Table 8.5

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE BANKING SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	63	5	58	0	0	0	2	1	1	6	1	5
Professionals	62	17	45	0	0	0	1	1	0	3	3	0
Semi-professionals and technicians	6	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisors	44	3	41	0	0	0	2	0	2	5	0	5
Foremen/women	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	11,546	1,613	9,933	79	5	74	288	32	256	1,117	287	830
Sales workers	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Service workers	7	4	3	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Skilled crafts and trades workers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Other manual workers	5	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total number of employees	11,735	1,650	10,085	79	5	74	293	34	259	1,133	292	841

Table 8.6

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE TRANSPORTATION SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**87**	84	3	**2**	2	0	**0**	0	0	**2**	2	0
Middle and other managers	**567**	460	107	**1**	1	0	**4**	3	1	**20**	19	1
Professionals	**633**	474	159	**0**	0	0	**4**	3	1	**84**	54	30
Semi-professionals and technicians	**1,230**	1,080	150	**8**	8	0	**2**	2	0	**77**	63	14
Supervisors	**352**	252	100	**7**	6	1	**2**	2	0	**11**	9	2
Foremen/women	**320**	295	25	**4**	4	0	**2**	2	0	**1**	1	0
Clerical workers	**4,426**	1,208	3,218	**74**	27	47	**67**	31	36	**412**	151	261
Sales workers	**914**	511	403	**19**	7	12	**3**	1	2	**49**	24	25
Service workers	**1,818**	635	1,183	**24**	5	19	**6**	5	1	**128**	66	62
Skilled crafts and trades workers	**2,553**	2,472	81	**20**	18	2	**15**	15	0	**221**	216	5
Semi-skilled manual workers	**9,327**	8,856	471	**112**	102	10	**59**	58	1	**313**	305	8
Other manual workers	**4,643**	4,304	339	**143**	123	20	**40**	36	4	**226**	190	36
Total number of employees	**26,870**	**20,631**	**6,239**	**414**	**303**	**111**	**204**	**158**	**46**	**1,544**	**1,100**	**444**

Table 8.7

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE TRANSPORTATION SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionals	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-professionals and technicians	14	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisors	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Foremen/women	3	3	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Clerical workers	1,631	425	1,206	23	13	10	14	7	7	83	28	55
Sales workers	439	95	344	7	2	5	3	1	2	34	10	24
Service workers	789	507	282	4	4	0	3	2	1	69	46	23
Skilled crafts and trades workers	105	93	12	3	3	0	2	2	0	8	7	1
Semi-skilled manual workers	2,076	1,899	177	13	13	0	9	9	0	48	48	0
Other manual workers	4,093	3,806	287	34	33	1	7	7	0	164	133	31
Total number of employees	9,159	6,848	2,311	84	68	16	39	29	10	406	272	134

Table 8.8

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	118	104	14	1	1	0	0	0	0	1	1	0
Middle and other managers	1,323	887	436	9	6	3	13	9	4	103	77	26
Professionals	864	572	292	5	2	3	3	1	2	165	126	39
Semi-professionals and technicians	2,021	1,399	622	7	3	4	15	14	1	78	55	23
Supervisors	242	130	112	1	1	0	3	3	0	21	12	9
Foremen/women	94	81	13	1	1	0	1	0	1	4	4	0
Clerical workers	6,426	1,250	5,176	37	6	31	67	17	50	694	177	517
Sales workers	1,204	697	507	15	5	10	12	8	4	57	28	29
Service workers	58	32	26	0	0	0	2	2	0	5	3	2
Skilled crafts and trades workers	1,663	1,589	74	22	21	1	19	18	1	143	140	3
Semi-skilled manual workers	1,885	1,696	189	11	10	1	12	11	1	163	155	8
Other manual workers	411	389	22	4	4	0	1	1	0	32	31	1
Total number of employees	16,309	8,826	7,483	113	60	53	148	84	64	1,466	809	657

Table 8.9

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	55	50	5	1	1	0	0	0	0	8	8	0
Professionals	8	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-professionals and technicians	788	524	264	5	3	2	4	4	0	20	12	8
Supervisors	42	37	5	0	0	0	0	0	0	9	8	1
Foremen/women	14	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	4,666	1,243	3,423	45	23	22	40	10	30	487	168	319
Sales workers	425	189	236	17	4	13	8	5	3	73	32	41
Service workers	28	19	9	0	0	0	1	0	1	4	4	0
Skilled crafts and trades workers	436	400	36	17	16	1	3	3	0	19	18	1
Semi-skilled manual workers	1,376	1,211	165	12	10	2	9	3	6	88	78	10
Other manual workers	4,425	4,219	206	37	32	5	13	13	0	913	887	26
Total number of employees	12,266	7,913	4,353	134	89	45	78	38	40	1,621	1,215	406

Table 8.10

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE OTHER SECTORS BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**41**	34	7	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Middle and other managers	**209**	154	55	**0**	0	0	**2**	0	2	**5**	2	3
Professionals	**568**	397	171	**3**	3	0	**4**	3	1	**52**	42	10
Semi-professionals and technicians	**288**	194	94	**0**	0	0	**3**	2	1	**21**	18	3
Supervisors	**85**	56	29	**0**	0	0	**0**	0	0	**4**	3	1
Foremen/women	**54**	53	1	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Clerical workers	**903**	123	780	**20**	4	16	**25**	8	17	**42**	9	33
Sales workers	**116**	95	21	**0**	0	0	**3**	3	0	**5**	4	1
Service workers	**977**	472	505	**19**	12	7	**6**	3	3	**318**	140	178
Skilled crafts and trades workers	**197**	195	2	**4**	3	1	**3**	3	0	**5**	5	0
Semi-skilled manual workers	**312**	305	7	**14**	13	1	**2**	2	0	**3**	3	0
Other manual workers	**1,292**	1,074	218	**38**	31	7	**6**	5	1	**86**	73	13
Total number of employees	**5,042**	**3,152**	**1,890**	**98**	**66**	**32**	**55**	**30**	**25**	**541**	**299**	**242**

Table 8.11

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE OTHER SECTORS BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionals	7	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-professionals and technicians	36	12	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisors	15	11	4	0	0	0	0	0	0	9	8	1
Foremen/women	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	135	29	106	1	1	0	2	0	2	5	2	3
Sales workers	14	6	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service workers	404	190	214	2	1	1	0	0	0	108	45	63
Skilled crafts and trades workers	22	19	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers	12	10	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Other manual workers	82	69	13	2	2	0	4	4	0	0	0	0
Total number of employees	730	352	378	5	4	1	6	4	2	122	55	67

Table 9.1

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	541	512	29	2	2	0	13	13	0	3	3	0
Middle and other managers	6,352	4,433	1,919	24	14	10	118	93	25	367	240	127
Professionals	3,468	2,145	1,323	19	11	8	64	42	22	385	246	139
Semi-professionals and technicians	3,087	2,316	771	15	10	5	42	35	7	83	59	24
Supervisors	2,089	980	1,109	7	1	6	32	16	16	127	50	77
Foremen/women	1,350	1,300	50	18	18	0	20	20	0	17	17	0
Clerical workers	23,312	5,451	17,861	210	44	166	415	139	276	2,230	551	1,680
Sales workers	2,212	1,331	881	21	11	10	15	10	5	47	26	21
Service workers	2,202	1,096	1,106	39	22	17	23	19	4	149	87	62
Skilled crafts and trades workers	4,258	4,161	97	45	41	4	104	102	2	212	210	2
Semi-skilled manual workers	11,916	11,387	529	157	152	5	125	122	3	320	301	19
Other manual workers	6,110	5,774	336	150	136	14	73	69	4	165	152	13
Total number of employees	66,897	40,886	26,011	707	462	245	1,044	680	364	4,105	1,942	2,164

Table 9.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	113	40	73	0	0	0	1	0	1	8	4	4
Professionals	90	25	65	0	0	0	2	0	2	3	0	3
Semi-professionals and technicians	734	487	247	2	2	0	3	1	2	19	7	12
Supervisors	102	48	54	0	0	0	0	0	0	13	7	6
Foremen/women	23	22	1	0	0	0	1	1	0	4	4	0
Clerical workers	12,259	2,063	10,196	101	25	76	130	32	98	907	262	645
Sales workers	733	210	523	12	3	9	8	4	4	43	18	25
Service workers	911	552	359	5	4	1	9	6	3	58	38	20
Skilled crafts and trades workers	259	231	28	6	6	0	0	0	0	5	4	1
Semi-skilled manual workers	2,424	2,203	221	14	11	3	13	13	0	68	53	15
Other manual workers	7,579	7,134	445	60	58	2	19	19	0	1,023	971	52
Total number of employees	25,231	13,018	12,213	200	109	91	186	76	110	2,151	1,368	783

Table 9.3

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN TEMPORARY EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	43	22	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionals	946	529	417	4	0	4	3	0	3	18	9	9
Semi-professionals and technicians	645	309	336	5	2	3	3	2	1	10	3	7
Supervisors	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Foremen/women	4	4	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Clerical workers	686	207	479	2	0	2	5	2	3	83	31	52
Sales workers	33	11	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service workers	118	71	47	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Skilled crafts and trades workers	44	32	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers	215	197	18	1	1	0	2	2	0	6	6	0
Other manual workers	1,466	1,375	91	13	11	2	1	1	0	0	0	0
Total number of employees	4,204	2,759	1,445	25	14	11	14	7	7	120	52	68

Table 9.4

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE BANKING SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	120	112	8	0	0	0	4	4	0	0	0	0
Middle and other managers	3,269	2,018	1,251	12	6	6	76	58	18	268	162	106
Professionals	1,821	954	867	8	3	5	37	21	16	240	144	96
Semi-professionals and technicians	135	68	67	1	0	1	2	1	1	10	8	2
Supervisors	848	173	675	3	0	3	22	7	15	97	32	65
Foremen/women	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	11,694	1,690	10,004	104	7	97	247	51	196	1,600	346	1,254
Sales workers	71	45	26	0	0	0	0	0	0	3	1	2
Service workers	68	52	16	1	1	0	2	2	0	5	4	1
Skilled crafts and trades workers	36	29	7	0	0	0	1	1	0	6	6	0
Semi-skilled manual workers	20	18	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Other manual workers	26	25	1	0	0	0	2	2	0	2	2	0
Total number of employees	18,110	5,185	12,925	129	17	112	393	147	246	2,232	706	1,526

Table 9.5

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE BANKING SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	62	6	56	0	0	0	1	0	1	4	1	3
Professionals	74	21	53	0	0	0	2	0	2	2	0	2
Semi-professionals and technicians	11	5	6	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Supervisors	44	3	41	0	0	0	0	0	0	4	0	4
Foremen/women	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	7,998	965	7,033	52	2	50	102	20	82	539	128	411
Sales workers	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service workers	9	4	5	0	0	0	1	0	1	1	1	0
Skilled crafts and trades workers	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Other manual workers	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total number of employees	8,204	1,007	7,197	52	2	50	107	20	87	550	130	420

Table 9.6

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE TRANSPORTATION SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	238	226	12	2	2	0	5	5	0	1	1	0
Middle and other managers	1,364	1,166	198	4	4	0	21	19	2	41	32	9
Professionals	622	471	151	1	0	1	5	4	1	71	53	18
Semi-professionals and technicians	1,064	924	140	7	7	0	16	15	1	31	23	8
Supervisors	750	495	255	3	1	2	5	4	1	15	8	7
Foremen/women	978	949	29	16	16	0	16	16	0	10	10	0
Clerical workers	5,180	1,671	3,509	49	17	32	75	34	41	296	89	207
Sales workers	1,150	673	477	16	8	8	10	6	4	23	12	11
Service workers	1,277	621	656	23	11	12	14	12	2	79	48	31
Skilled crafts and trades workers	3,036	2,997	39	29	28	1	71	71	0	161	159	2
Semi-skilled manual workers	9,909	9,536	373	111	107	4	91	89	2	196	186	10
Other manual workers	4,714	4,504	210	124	113	11	51	50	1	109	101	8
Total number of employees	30,282	24,233	6,049	385	314	71	380	325	55	1,033	722	311

Table 9.7

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE TRANSPORTATION SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	4	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionals	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-professionals and technicians	11	9	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisors	10	8	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Foremen/women	5	5	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Clerical workers	1,430	338	1,092	17	4	13	10	6	4	68	18	50
Sales workers	429	88	341	9	3	6	6	2	4	19	8	11
Service workers	510	358	152	3	3	0	3	2	1	21	13	8
Skilled crafts and trades workers	72	68	4	1	1	0	0	0	0	3	2	1
Semi-skilled manual workers	1,236	1,168	68	5	5	0	3	3	0	20	19	1
Other manual workers	3,819	3,575	244	23	23	0	5	5	0	147	120	27
Total number of employees	7,528	5,619	1,909	58	39	19	28	19	9	278	180	98

Table 9.8

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	102	100	2	0	0	0	3	3	0	1	1	0
Middle and other managers	1,313	910	403	7	3	4	13	9	4	51	41	10
Professionals	512	356	156	5	5	0	11	9	2	42	29	13
Semi-professionals and technicians	1,582	1,111	471	5	2	3	16	11	5	30	19	11
Supervisors	387	242	145	1	0	1	5	5	0	15	10	5
Foremen/women	208	190	18	0	0	0	0	0	0	5	5	0
Clerical workers	5,559	1,952	3,607	49	19	30	80	50	30	294	107	188
Sales workers	891	539	352	5	3	2	5	4	1	18	11	7
Service workers	49	23	26	0	0	0	0	0	0	5	2	3
Skilled crafts and trades workers	868	819	49	11	9	2	24	22	2	36	36	0
Semi-skilled manual workers	1,360	1,215	145	11	11	0	9	8	1	123	114	9
Other manual workers	396	372	24	3	3	0	4	3	1	33	31	2
Total number of employees	13,227	7,829	5,398	97	55	42	170	124	46	653	406	248

Table 9.9

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	46	33	13	0	0	0	0	0	0	4	3	1
Professionals	6	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-professionals and technicians	687	459	228	2	2	0	2	1	1	18	7	11
Supervisors	36	30	6	0	0	0	0	0	0	9	7	2
Foremen/women	18	17	1	0	0	0	0	0	0	4	4	0
Clerical workers	2,729	732	1,997	32	19	13	17	6	11	297	115	182
Sales workers	288	115	173	3	0	3	2	2	0	23	9	14
Service workers	23	13	10	0	0	0	2	1	1	3	3	0
Skilled crafts and trades workers	167	149	18	5	5	0	0	0	0	2	2	0
Semi-skilled manual workers	1,178	1,025	153	9	6	3	10	10	0	48	34	14
Other manual workers	3,686	3,499	187	34	32	2	14	14	0	875	850	25
Total number of employees	8,868	6,076	2,792	85	64	21	47	34	13	1,283	1,034	249

Table 9.10

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE OTHER SECTORS BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	81	74	7	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Middle and other managers	406	339	67	1	1	0	8	7	1	7	5	2
Professionals	513	364	149	5	3	2	11	8	3	32	20	12
Semi-professionals and technicians	306	213	93	2	1	1	8	8	0	12	9	3
Supervisors	104	70	34	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Foremen/women	162	160	2	2	2	0	4	4	0	2	2	0
Clerical workers	879	138	741	8	1	7	13	4	9	40	9	31
Sales workers	100	74	26	0	0	0	0	0	0	3	2	1
Service workers	808	400	408	15	10	5	7	5	2	60	33	27
Skilled crafts and trades workers	318	316	2	5	4	1	8	8	0	9	9	0
Semi-skilled manual workers	627	618	9	35	34	1	25	25	0	0	0	0
Other manual workers	974	873	101	23	20	3	16	14	2	21	18	3
Total number of employees	5,278	3,639	1,639	96	76	20	101	84	17	187	108	79

Table 9.11

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE OTHER SECTORS BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionals	8	2	6	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Semi-professionals and technicians	25	14	11	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Supervisors	12	7	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Foremen/women	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	102	28	74	0	0	0	1	0	1	3	1	2
Sales workers	15	7	8	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Service workers	369	177	192	2	1	1	3	3	0	33	21	12
Skilled crafts and trades workers	19	14	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers	10	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Other manual workers	70	57	13	3	3	0	0	0	0	1	1	0
Total number of employees	631	316	315	5	4	1	4	3	1	40	24	16

Table 10.1

NET EFFECT OF HIRINGS AND TERMINATIONS ON MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX

Work force and employment changes	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Permanent full-time employees												
Total Work force	**551,041**	334,696	216,352	**4,288**	2,661	1,627	**13,199**	7,470	5,729	**37,098**	16,999	20,099
Total Hirings	**64,771**	37,862	26,909	**759**	455	304	**861**	429	432	**7,129**	3,511	3,618
Total Terminations	**(66,897)**	(40,886)	(26,011)	**(707)**	(462)	(245)	**(1,044)**	(680)	(364)	**(4,105)**	(1,942)	(2,164)
Net effect (estimate)	**(2,126)**	(3,024)	898	**52**	(7)	59	**(183)**	(251)	68	**3,024**	1,569	1,454
Permanent part-time employees												
Total Work force	**70,575**	21,816	48,758	**555**	182	373	**1,472**	255	1,217	**4,687**	1,642	3,045
Total Hirings	**33,890**	16,763	17,127	**302**	166	136	**416**	105	311	**3,282**	1,834	1,448
Total Terminations	**(25,231)**	(13,018)	(12,213)	**(200)**	(109)	(91)	**(186)**	(76)	(110)	**(2,151)**	(1,368)	(783)
Net effect (estimate)	**8,659**	3,745	4,914	**102**	57	45	**230**	29	201	**1,131**	466	665

Table 10.1 (Cont'd)

NET EFFECT OF HIRINGS AND TERMINATIONS ON MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Work force and employment changes	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Temporary employee												
Total Work force	**8,545**	5,530	3,015	**123**	68	55	**61**	45	16	**311**	141	170
Total Hirings	**5,402**	3,446	1,956	**69**	33	36	**30**	19	11	**187**	68	119
Total Terminations	**(4,204)**	(2,759)	(1,445)	**(25)**	(14)	(11)	**(14)**	(7)	(7)	**(120)**	(52)	(68)
Net effect (estimate)	**1,198**	687	511	**44**	19	25	**16**	12	4	**67**	16	51

Table 10.2

NET EFFECT OF HIRINGS AND TERMINATIONS IN THE BANKING SECTOR ON MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX

	All Employees			Aboriginal Peoples	Persons With Disabilities	Members of Visible Minorities
Work force and employment changes	Total	Men	Women	Total	Total	Total
Total Work force	**180,627**	43,108	137,519	**1,133**	**7,228**	**21,832**
Total Hirings	**28,608**	6,955	21,653	**214**	**747**	**4,810**
Total Terminations	**(26,475)**	(6,214)	(20,261)	**(181)**	**(500)**	**(2,826)**
Net effect (estimate)	**2,133**	741	1,392	**33**	**247**	**1,984**

Table 10.3

NET EFFECT OF HIRINGS AND TERMINATIONS ON MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE TRANSPORTATION SECTOR BY SEX

	All Employees			Aboriginal Peoples	Persons With Disabilities	Members of Visible Minorities
Work force and employment changes	Total	Men	Women	Total	Total	Total
Total Work force	**205,875**	166,387	39,489	**1,886**	**3,277**	**7,785**
Total Hirings	**38,426**	29,507	8,919	**544**	**254**	**1,976**
Total Terminations	**(39,803)**	(31,537)	(8,266)	**(454)**	**(413)**	**(1,345)**
Net effect (estimate)	**(1,377)**	(2,030)	653	**90**	**(159)**	**631**

Table 10.4

NET EFFECT OF HIRINGS AND TERMINATIONS ON MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX

	All Employees			Aboriginal Peoples	Persons With Disabilities	Members of Visible Minorities
Work force and employment changes	Total	Men	Women	Total	Total	Total
Total Work force	**200,896**	120,084	80,812	**1,396**	**3,078**	**10,705**
Total Hirings	**31,132**	18,053	13,079	**267**	**244**	**3,144**
Total Terminations	**(24,000)**	(14,890)	(9,110)	**(192)**	**(225)**	**(1,970)**
Net effect (estimate)	**7,132**	3,163	3,969	**75**	**19**	**1,174**

Table 10.5

NET EFFECT OF HIRINGS AND TERMINATIONS ON MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE OTHER SECTORS BY SEX

	All Employees			Aboriginal Peoples	Persons With Disabilities	Members of Visible Minorities
Work force and employment changes	Total	Men	Women	Total	Total	Total
Total Work force	**42,763**	32,463	10,305	**551**	**1,149**	**1,774**
Total Hirings	**5,897**	3,556	2,341	**105**	**62**	**668**
Total Terminations	**(6,054)**	(4,022)	(2,032)	**(105)**	**(106)**	**(235)**
Net effect (estimate)	**(157)**	(466)	309	**0**	**(44)**	**433**

Table 11.1

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	679	594	85	0	0	0	20	20	0	24	23	1
Middle and other managers	16,363	8,746	7,617	66	28	38	445	260	185	1,200	544	656
Professionals	6,237	2,985	3,252	13	4	9	119	61	58	842	470	372
Semi-professionals and technicians	2,616	1,942	674	14	12	2	34	28	6	89	63	26
Supervisors	4,408	1,330	3,078	31	12	19	136	23	113	447	107	340
Foremen/women	1,836	1,778	58	31	31	0	29	29	0	29	29	0
Clerical workers	23,512	4,374	19,138	207	37	170	655	108	547	3,111	638	2,473
Sales workers	725	292	433	3	1	2	3	3	0	34	8	26
Service workers	290	179	111	5	2	3	5	5	0	16	9	7
Skilled crafts and trades workers	2,546	2,390	156	36	33	3	46	46	0	119	113	6
Semi-skilled manual workers	3,030	2,877	153	52	52	0	42	41	1	94	86	8
Other manual workers	1,568	1,450	118	46	45	1	24	22	2	71	67	4
Total number of employees	63,810	28,937	34,873	504	257	247	1,558	646	912	6,076	2,157	3,919

Table 11.2

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**1**	0	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Middle and other managers	**229**	100	129	**1**	1	0	**2**	1	1	**20**	11	9
Professionals	**43**	5	38	**0**	0	0	**0**	0	0	**2**	0	2
Semi-professionals and technicians	**17**	6	11	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Supervisors	**123**	44	79	**2**	1	1	**1**	0	1	**11**	4	7
Foremen/women	**6**	5	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Clerical workers	**3,277**	455	2,822	**22**	3	19	**70**	8	62	**255**	56	199
Sales workers	**31**	1	30	**0**	0	0	**1**	0	1	**2**	0	2
Service workers	**37**	33	4	**1**	1	0	**0**	0	0	**2**	2	0
Skilled crafts and trades workers	**13**	12	1	**1**	1	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Semi-skilled manual workers	**170**	161	9	**0**	0	0	**0**	0	0	**11**	11	0
Other manual workers	**140**	126	14	**2**	2	0	**1**	1	0	**5**	5	0
Total number of employees	**4,087**	**948**	**3,139**	**29**	**9**	**20**	**75**	**10**	**65**	**309**	**90**	**219**

Table 11.3

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN TEMPORARY EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionals	7	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-professionals and technicians	15	7	8	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Supervisors	7	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Foremen/women	6	2	4	1	0	1	0	0	0	1	1	0
Clerical workers	43	11	32	0	0	0	2	0	2	1	0	1
Sales workers	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service workers	4	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Skilled crafts and trades workers	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers	12	12	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0
Other manual workers	16	13	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Total number of employees	116	58	58	3	2	1	4	2	2	2	1	1

Table 11.4

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE BANKING SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	310	267	43	0	0	0	16	16	0	15	14	1
Middle and other managers	12,034	5,698	6,336	47	17	30	392	221	171	1,033	430	603
Professionals	4,675	1,874	2,801	9	2	7	101	44	57	684	351	333
Semi-professionals and technicians	245	89	156	1	0	1	7	4	3	24	14	10
Supervisors	2,920	390	2,530	15	1	14	122	14	108	383	70	313
Foremen/women	7	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	16,192	1,846	14,346	131	14	117	553	58	495	2,650	514	2,136
Sales workers	73	37	36	0	0	0	1	1	0	4	0	4
Service workers	52	41	11	0	0	0	1	1	0	4	3	1
Skilled crafts and trades workers	35	22	13	0	0	0	0	0	0	5	5	0
Semi-skilled manual workers	15	12	3	0	0	0	0	0	0	3	2	1
Other manual workers	6	3	3	1	1	0	1	1	0	0	0	0
Total number of employees	36,564	10,286	26,278	204	35	169	1,194	360	834	4,805	1,403	3,402

Table 11.5

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE BANKING SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	122	9	113	0	0	0	2	1	1	11	3	8
Professionals	38	3	35	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Semi-professionals and technicians	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisors	82	18	64	2	1	1	1	0	1	10	3	7
Foremen/women	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	2,460	225	2,235	17	1	16	68	7	61	202	33	169
Sales workers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service workers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Skilled crafts and trades workers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Other manual workers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total number of employees	2,704	255	2,449	19	2	17	71	8	63	224	39	185

Table 11.6

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE TRANSPORTATION SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**179**	166	13	**0**	0	0	**2**	2	0	**4**	4	0
Middle and other managers	**1,425**	1,179	246	**3**	3	0	**23**	20	3	**43**	32	11
Professionals	**357**	263	94	**0**	0	0	**6**	6	0	**32**	19	13
Semi-professionals and technicians	**1,081**	919	162	**8**	8	0	**11**	11	0	**30**	22	8
Supervisors	**522**	313	209	**5**	5	0	**6**	3	3	**19**	10	9
Foremen/women	**1,410**	1,370	40	**26**	26	0	**19**	19	0	**24**	24	0
Clerical workers	**1,996**	914	1,082	**24**	10	14	**31**	23	8	**93**	36	57
Sales workers	**210**	120	90	**1**	0	1	**1**	1	0	**6**	2	4
Service workers	**210**	125	85	**4**	2	2	**4**	4	0	**11**	6	5
Skilled crafts and trades workers	**1,140**	1,115	25	**13**	13	0	**20**	20	0	**55**	54	1
Semi-skilled manual workers	**1,821**	1,750	71	**27**	27	0	**29**	28	1	**46**	42	4
Other manual workers	**629**	609	20	**20**	20	0	**11**	11	0	**16**	16	0
Total number of employees	**10,980**	**8,843**	**2,137**	**131**	**114**	**17**	**163**	**148**	**15**	**379**	**267**	**112**

Table 11.7

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE TRANSPORTATION SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionals	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-professionals and technicians	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisors	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Foremen/women	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	24	11	13	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Sales workers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service workers	27	27	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0
Skilled crafts and trades workers	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers	27	27	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0
Other manual workers	30	30	0	1	1	0	0	0	0	2	2	0
Total number of employees	113	99	14	2	2	0	0	0	0	7	6	1

Table 11.8

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	123	103	20	0	0	0	2	2	0	4	4	0
Middle and other managers	2,434	1,493	941	15	8	7	26	16	10	117	78	39
Professionals	717	498	219	2	0	2	9	8	1	90	67	23
Semi-professionals and technicians	1,032	752	280	3	2	1	12	9	3	27	21	6
Supervisors	864	572	292	10	6	4	8	6	2	37	23	14
Foremen/women	220	203	17	4	4	0	5	5	0	3	3	0
Clerical workers	4,852	1,527	3,325	46	12	34	61	23	38	347	86	261
Sales workers	399	97	302	2	1	1	1	1	0	24	6	18
Service workers	16	5	11	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Skilled crafts and trades workers	991	879	112	16	14	2	10	10	0	55	50	5
Semi-skilled manual workers	663	595	68	4	4	0	4	4	0	43	40	3
Other manual workers	146	120	26	0	0	0	1	0	1	11	9	2
Total number of employees	12,457	6,844	5,613	102	51	51	139	84	55	759	387	372

Table 11.9

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE COMMUNICATIONS SECTOR BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	104	90	14	1	1	0	0	0	0	9	8	1
Professionals	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-professionals and technicians	9	5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisors	28	16	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Foremen/women	5	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	761	217	544	5	2	3	2	1	1	51	23	28
Sales workers	29	1	28	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Service workers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Skilled crafts and trades workers	11	10	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0
Semi-skilled manual workers	143	134	9	0	0	0	0	0	0	8	8	0
Other manual workers	106	94	12	1	1	0	1	1	0	3	3	0
Total number of employees	1,198	573	625	8	5	3	4	2	2	73	43	30

Table 11.10

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT IN THE OTHER SECTORS BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Upper-level managers	**67**	58	9	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Middle and other managers	**470**	376	94	**1**	0	1	**4**	3	1	**7**	4	3
Professionals	**488**	350	138	**2**	2	0	**3**	3	0	**36**	33	3
Semi-professionals and technicians	**258**	182	76	**2**	2	0	**4**	4	0	**8**	6	2
Supervisors	**102**	55	47	**1**	0	1	**0**	0	0	**8**	4	4
Foremen/women	**199**	198	1	**1**	1	0	**5**	5	0	**2**	2	0
Clerical workers	**472**	87	385	**6**	1	5	**10**	4	6	**21**	2	19
Sales workers	**43**	38	5	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Service workers	**12**	8	4	**1**	0	1	**0**	0	0	**0**	0	0
Skilled crafts and trades workers	**380**	374	6	**7**	6	1	**16**	16	0	**4**	4	0
Semi-skilled manual workers	**531**	520	11	**21**	21	0	**9**	9	0	**2**	2	0
Other manual workers	**787**	718	69	**25**	24	1	**11**	10	1	**44**	42	2
Total number of employees	**3,809**	**2,964**	**845**	**67**	**57**	**10**	**62**	**54**	**8**	**133**	**100**	**33**

Table 11.11

MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT IN THE OTHER SECTORS BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Occupational Group	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionals	3	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Semi-professionals and technicians	6	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisors	13	10	3	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Foremen/women	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	32	2	30	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Sales workers	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Service workers	10	6	4	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Skilled crafts and trades workers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Other manual workers	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total number of employees	72	21	51	0	0	0	0	0	0	5	2	3

Tableau 11.11

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LES AUTRES SECTEURS : PROMOTIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionnels	3	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Semi-professionnels et techniciens	6	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Surveillants	13	10	3	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés de bureau	32	2	30	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Employés du secteur de la vente	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Employés du secteur des services	10	6	4	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres travailleurs manuels	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre total des salariés	72	21	51	0	0	0	0	0	0	5	2	3

Tableau 11.10

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES AUTRES SECTEURS : PROMOTIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	67	58	9	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	470	376	94	1	0	1	4	3	1	7	4	3
Professionnels	488	350	138	2	2	0	3	3	0	36	33	3
Semi-professionnels et techniciens	258	182	76	2	2	0	4	4	0	8	6	2
Surveillants	102	55	47	1	0	1	0	0	0	8	4	4
Contremaîtres	199	198	1	1	1	0	5	5	0	2	2	0
Employés de bureau	472	87	385	6	1	5	10	4	6	21	2	19
Employés du secteur de la vente	43	38	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés du secteur des services	12	8	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Travailleurs qualifiés et artisans	380	374	6	7	6	1	16	16	0	4	4	0
Travailleurs manuels spécialisés	531	520	11	21	21	0	9	9	0	2	2	0
Autres travailleurs manuels	787	718	69	25	24	1	11	10	1	44	42	2
Nombre total des salariés	3 809	2 964	845	67	57	10	62	54	8	133	100	33

Tableau 11.9

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS : PROMOTIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	104	90	14	1	1	0	0	0	0	9	8	1
Professionnels	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-professionnels et techniciens	9	5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Surveillants	28	16	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contremaîtres	5	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés de bureau	761	217	544	5	2	3	2	1	1	51	23	28
Employés du secteur de la vente	29	1	28	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Employés du secteur des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Travailleurs qualifiés et artisans	11	10	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0
Travailleurs manuels spécialisés	143	134	9	0	0	0	0	0	0	8	8	0
Autres travailleurs manuels	106	94	12	1	1	0	1	1	0	3	3	0
Nombre total des salariés	1 198	573	625	8	5	3	4	2	2	73	43	30

Tableau 11.8

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS : PROMOTIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	123	103	20	0	0	0	2	2	0	4	4	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	2 434	1 493	941	15	8	7	26	16	10	117	78	39
Professionnels	717	498	219	2	0	2	9	8	1	90	67	23
Semi-professionnels et techniciens	1 032	752	280	3	2	1	12	9	3	27	21	6
Surveillants	864	572	292	10	6	4	8	6	2	37	23	14
Contremaîtres	220	203	17	4	4	0	5	5	0	3	3	0
Employés de bureau	4 852	1 527	3 325	46	12	34	61	23	38	347	86	261
Employés du secteur de la vente	399	97	302	2	1	1	1	1	0	24	6	18
Employés du secteur des services	16	5	11	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Travailleurs qualifiés et artisans	991	879	112	16	14	2	10	10	0	55	50	5
Travailleurs manuels spécialisés	663	595	68	4	4	0	4	4	0	43	40	3
Autres travailleurs manuels	146	120	26	0	0	0	1	0	1	11	9	2
Nombre total des salariés	12 457	6 844	5 613	102	51	51	139	84	55	759	387	372

Tableau 11.7

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS : PROMOTIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-professionnels et techniciens	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contremaîtres	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés de bureau	24	11	13	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Employés du secteur de la vente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés du secteur des services	27	27	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0
Travailleurs qualifiés et artisans	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	27	27	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0
Autres travailleurs manuels	30	30	0	1	1	0	0	0	0	2	2	0
Nombre total des salariés	113	99	14	2	2	0	0	0	0	7	6	1

Tableau 11.6

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS : PROMOTIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**179**	166	13	**0**	0	0	**2**	2	0	**4**	4	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**1 425**	1 179	246	**3**	3	0	**23**	20	3	**43**	32	11
Professionnels	**357**	263	94	**0**	0	0	**6**	6	0	**32**	19	13
Semi-professionnels et techniciens	**1 081**	919	162	**8**	8	0	**11**	11	0	**30**	22	8
Surveillants	**522**	313	209	**5**	5	0	**6**	3	3	**19**	10	9
Contremaîtres	**1 410**	1 370	40	**26**	26	0	**19**	19	0	**24**	24	0
Employés de bureau	**1 996**	914	1 082	**24**	10	14	**31**	23	8	**93**	36	57
Employés du secteur de la vente	**210**	120	90	**1**	0	1	**1**	1	0	**6**	2	4
Employés du secteur des services	**210**	125	85	**4**	2	2	**4**	4	0	**11**	6	5
Travailleurs qualifiés et artisans	**1 140**	1 115	25	**13**	13	0	**20**	20	0	**55**	54	1
Travailleurs manuels spécialisés	**1 821**	1 750	71	**27**	27	0	**29**	28	1	**46**	42	4
Autres travailleurs manuels	**629**	609	20	**20**	20	0	**11**	11	0	**16**	16	0
Nombre total des salariés	**10 980**	**8 843**	**2 137**	**131**	**114**	**17**	**163**	**148**	**15**	**379**	**267**	**112**

Tableau 11.5

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR BANCAIRE : PROMOTIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**1**	0	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**122**	9	113	**0**	0	0	**2**	1	1	**11**	3	8
Professionnels	**38**	3	35	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	0	1
Semi-professionnels et techniciens	**1**	0	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Surveillants	**82**	18	64	**2**	1	1	**1**	0	1	**10**	3	7
Contremaîtres	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**2 460**	225	2 235	**17**	1	16	**68**	7	61	**202**	33	169
Employés du secteur de la vente	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés du secteur des services	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Travailleurs qualifiés et artisans	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Autres travailleurs manuels	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Nombre total des salariés	**2 704**	**255**	**2 449**	**19**	**2**	**17**	**71**	**8**	**63**	**224**	**39**	**185**

Tableau 11.4

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR BANCAIRE : PROMOTIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**310**	267	43	**0**	0	0	**16**	16	0	**15**	14	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	**12 034**	5 698	6 336	**47**	17	30	**392**	221	171	**1 033**	430	603
Professionnels	**4 675**	1 874	2 801	**9**	2	7	**101**	44	57	**684**	351	333
Semi-professionnels et techniciens	**245**	89	156	**1**	0	1	**7**	4	3	**24**	14	10
Surveillants	**2 920**	390	2 530	**15**	1	14	**122**	14	108	**383**	70	313
Contremaîtres	**7**	7	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**16 192**	1 846	14 346	**131**	14	117	**553**	58	495	**2 650**	514	2 136
Employés du secteur de la vente	**73**	37	36	**0**	0	0	**1**	1	0	**4**	0	4
Employés du secteur des services	**52**	41	11	**0**	0	0	**1**	1	0	**4**	3	1
Travailleurs qualifiés et artisans	**35**	22	13	**0**	0	0	**0**	0	0	**5**	5	0
Travailleurs manuels spécialisés	**15**	12	3	**0**	0	0	**0**	0	0	**3**	2	1
Autres travailleurs manuels	**6**	3	3	**1**	1	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Nombre total des salariés	**36 564**	**10 286**	**26 278**	**204**	**35**	**169**	**1 194**	**360**	**834**	**4 805**	**1 403**	**3 402**

Tableau 11.3

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI TEMPORAIRE : PROMOTIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**3**	2	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Professionnels	**7**	4	3	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Semi-professionnels et techniciens	**15**	7	8	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Surveillants	**7**	4	3	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Contremaîtres	**6**	2	4	**1**	0	1	**0**	0	0	**1**	1	0
Employés de bureau	**43**	11	32	**0**	0	0	**2**	0	2	**1**	0	1
Employés du secteur de la vente	**1**	0	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés du secteur des services	**4**	1	3	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Travailleurs qualifiés et artisans	**2**	2	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	**12**	12	0	**1**	1	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Autres travailleurs manuels	**16**	13	3	**1**	1	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Nombre total des salariés	**116**	**58**	**58**	**3**	**2**	**1**	**4**	**2**	**2**	**2**	**1**	**1**

Tableau 11.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL : PROMOTIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**1**	0	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**229**	100	129	**1**	1	0	**2**	1	1	**20**	11	9
Professionnels	**43**	5	38	**0**	0	0	**0**	0	0	**2**	0	2
Semi-professionnels et techniciens	**17**	6	11	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Surveillants	**123**	44	79	**2**	1	1	**1**	0	1	**11**	4	7
Contremaîtres	**6**	5	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**3 277**	455	2 822	**22**	3	19	**70**	8	62	**255**	56	199
Employés du secteur de la vente	**31**	1	30	**0**	0	0	**1**	0	1	**2**	0	2
Employés du secteur des services	**37**	33	4	**1**	1	0	**0**	0	0	**2**	2	0
Travailleurs qualifiés et artisans	**13**	12	1	**1**	1	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Travailleurs manuels spécialisés	**170**	161	9	**0**	0	0	**0**	0	0	**11**	11	0
Autres travailleurs manuels	**140**	126	14	**2**	2	0	**1**	1	0	**5**	5	0
Nombre total des salariés	**4 087**	**948**	**3 139**	**29**	**9**	**20**	**75**	**10**	**65**	**309**	**90**	**219**

Tableau 11.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN : PROMOTIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**679**	594	85	**0**	0	0	**20**	20	0	**24**	23	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	**16 363**	8 746	7 617	**66**	28	38	**445**	260	185	**1 200**	544	656
Professionnels	**6 237**	2 985	3 252	**13**	4	9	**119**	61	58	**842**	470	372
Semi-professionnels et techniciens	**2 616**	1 942	674	**14**	12	2	**34**	28	6	**89**	63	26
Surveillants	**4 408**	1 330	3 078	**31**	12	19	**136**	23	113	**447**	107	340
Contremaîtres	**1 836**	1 778	58	**31**	31	0	**29**	29	0	**29**	29	0
Employés de bureau	**23 512**	4 374	19 138	**207**	37	170	**655**	108	547	**3 111**	638	2 473
Employés du secteur de la vente	**725**	292	433	**3**	1	2	**3**	3	0	**34**	8	26
Employés du secteur des services	**290**	179	111	**5**	2	3	**5**	5	0	**16**	9	7
Travailleurs qualifiés et artisans	**2 546**	2 390	156	**36**	33	3	**46**	46	0	**119**	113	6
Travailleurs manuels spécialisés	**3 030**	2 877	153	**52**	52	0	**42**	41	1	**94**	86	8
Autres travailleurs manuels	**1 568**	1 450	118	**46**	45	1	**24**	22	2	**71**	67	4
Nombre total des salariés	**63 810**	**28 937**	**34 873**	**504**	**257**	**247**	**1 558**	**646**	**912**	**6 076**	**2 157**	**3 919**

Tableau 10.5

INCIDENCE DES RECRUTEMENTS ET DES CESSATIONS DE FONCTIONS SUR LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LES AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE

	Tous les salariés			Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Effectif total et évolution de l'emploi	Total	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Effectif total	**42 763**	32 463	10 305	**551**	**1 149**	**1 774**
Total des recrutements	**5 897**	3 556	2 341	**105**	**62**	**668**
Total des cessations de fonctions	**(6 054)**	(4 022)	(2 032)	**(105)**	**(106)**	**(235)**
Différence (est.)	**(157)**	(466)	309	**0**	**(44)**	**433**

Tableau 10.4

INCIDENCE DES RECRUTEMENTS ET DES CESSATIONS DE FONCTIONS SUR LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE

	Tous les salariés			Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Effectif total et évolution de l'emploi	Total	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Effectif total	**200 896**	120 084	80 812	**1 396**	**3 078**	**10 705**
Total des recrutements	**31 132**	18 053	13 079	**267**	**244**	**3 144**
Total des cessations de fonctions	**(24 000)**	(14 890)	(9 110)	**(192)**	**(225)**	**(1 970)**
Différence (est.)	**7 132**	3 163	3 969	**75**	**19**	**1 174**

Tableau 10.3

INCIDENCE DES RECRUTEMENTS ET DES CESSATIONS DE FONCTIONS SUR LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS SELON LE SEXE

	Tous les salariés			Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Effectif total et évolution de l'emploi	Total	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Effectif total	**205 875**	166 387	39 489	**1 886**	**3 277**	**7 785**
Total des recrutements	**38 426**	29 507	8 919	**544**	**254**	**1 976**
Total des cessations de fonctions	**(39 803)**	(31 537)	(8 266)	**(454)**	**(413)**	**(1 345)**
Différence (est.)	**(1 377)**	(2 030)	653	**90**	**(159)**	**631**

Tableau 10.2

INCIDENCE DES RECRUTEMENTS ET DES CESSATIONS DE FONCTIONS SUR LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE SECTEUR BANCAIRE SELON LE SEXE

	Tous les salariés			Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Effectif total et évolution de l'emploi	Total	Hommes	Femmes	Total	Total	Total
Effectif total	**180 627**	43 108	137 519	**1 133**	**7 228**	**21 832**
Total des recrutements	**28 608**	6 955	21 653	**214**	**747**	**4 810**
Total des cessations de fonctions	**(26 475)**	(6 214)	(20 261)	**(181)**	**(500)**	**(2 826)**
Différence (est.)	**2 133**	741	1 392	**33**	**247**	**1 984**

Tableau 10.1 (suite)

INCIDENCE DES RECRUTEMENTS ET DES CESSATIONS DE FONCTIONS SUR LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Effectif total et évolution de l'emploi	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Employés temporaires												
Effectif total	**8 545**	5 530	3 015	**123**	68	55	**61**	45	16	**311**	141	170
Total des recrutements	**5 402**	3 446	1 956	**69**	33	36	**30**	19	11	**187**	68	119
Total des cessations de fonctions	**(4 204)**	(2 759)	(1 445)	**(25)**	(14)	(11)	**(14)**	(7)	(7)	**(120)**	(52)	(68)
Différence (est.)	**1 198**	687	511	**44**	19	25	**16**	12	4	**67**	16	51

Tableau 10.1

INCIDENCE DES RECRUTEMENTS ET DES CESSATIONS DE FONCTIONS SUR LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Effectif total et évolution de l'emploi	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Employés permanents à temps plein												
Effectif total	**551 041**	334 696	216 352	**4 288**	2 661	1 627	**13 199**	7 470	5 729	**37 098**	16 999	20 099
Total des recrutements	**64 771**	37 862	26 909	**759**	455	304	**861**	429	432	**7 129**	3 511	3 618
Total des cessations de fonctions	**(66 897)**	(40 886)	(26 011)	**(707)**	(462)	(245)	**(1 044)**	(680)	(364)	**(4 105)**	(1 942)	(2 164)
Différence (est.)	**(2 126)**	(3 024)	898	**52**	(7)	59	**(183)**	(251)	68	**3 024**	1 569	1 454
Employés permanents à temps partiel												
Effectif total	**70 575**	21 816	48 758	**555**	182	373	**1 472**	255	1 217	**4 687**	1 642	3 045
Total des recrutements	**33 890**	16 763	17 127	**302**	166	136	**416**	105	311	**3 282**	1 834	1 448
Total des cessations de fonctions	**(25 231)**	(13 018)	(12 213)	**(200)**	(109)	(91)	**(186)**	(76)	(110)	**(2 151)**	(1 368)	(783)
Différence (est.)	**8 659**	3 745	4 914	**102**	57	45	**230**	29	201	**1 131**	466	665

Tableau 9.11

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LES AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**1**	0	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Professionnels	**8**	2	6	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	0	1
Semi-professionnels et techniciens	**25**	14	11	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	0	1
Surveillants	**12**	7	5	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Contremaîtres	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**102**	28	74	**0**	0	0	**1**	0	1	**3**	1	2
Employés du secteur de la vente	**15**	7	8	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Employés du secteur des services	**369**	177	192	**2**	1	1	**3**	3	0	**33**	21	12
Travailleurs qualifiés et artisans	**19**	14	5	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	**10**	10	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Autres travailleurs manuels	**70**	57	13	**3**	3	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Nombre total des salariés	**631**	**316**	**315**	**5**	**4**	**1**	**4**	**3**	**1**	**40**	**24**	**16**

Tableau 9.10

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**81**	74	7	**0**	0	0	**1**	1	0	**1**	1	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**406**	339	67	**1**	1	0	**8**	7	1	**7**	5	2
Professionnels	**513**	364	149	**5**	3	2	**11**	8	3	**32**	20	12
Semi-professionnels et techniciens	**306**	213	93	**2**	1	1	**8**	8	0	**12**	9	3
Surveillants	**104**	70	34	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Contremaîtres	**162**	160	2	**2**	2	0	**4**	4	0	**2**	2	0
Employés de bureau	**879**	138	741	**8**	1	7	**13**	4	9	**40**	9	31
Employés du secteur de la vente	**100**	74	26	**0**	0	0	**0**	0	0	**3**	2	1
Employés du secteur des services	**808**	400	408	**15**	10	5	**7**	5	2	**60**	33	27
Travailleurs qualifiés et artisans	**318**	316	2	**5**	4	1	**8**	8	0	**9**	9	0
Travailleurs manuels spécialisés	**627**	618	9	**35**	34	1	**25**	25	0	**0**	0	0
Autres travailleurs manuels	**974**	873	101	**23**	20	3	**16**	14	2	**21**	18	3
Nombre total des salariés	**5 278**	**3 639**	**1 639**	**96**	**76**	**20**	**101**	**84**	**17**	**187**	**108**	**79**

Tableau 9.9

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**4**	3	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**46**	33	13	**0**	0	0	**0**	0	0	**4**	3	1
Professionnels	**6**	1	5	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Semi-professionnels et techniciens	**687**	459	228	**2**	2	0	**2**	1	1	**18**	7	11
Surveillants	**36**	30	6	**0**	0	0	**0**	0	0	**9**	7	2
Contremaîtres	**18**	17	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**4**	4	0
Employés de bureau	**2 729**	732	1 997	**32**	19	13	**17**	6	11	**297**	115	182
Employés du secteur de la vente	**288**	115	173	**3**	0	3	**2**	2	0	**23**	9	14
Employés du secteur des services	**23**	13	10	**0**	0	0	**2**	1	1	**3**	3	0
Travailleurs qualifiés et artisans	**167**	149	18	**5**	5	0	**0**	0	0	**2**	2	0
Travailleurs manuels spécialisés	**1 178**	1 025	153	**9**	6	3	**10**	10	0	**48**	34	14
Autres travailleurs manuels	**3 686**	3 499	187	**34**	32	2	**14**	14	0	**875**	850	25
Nombre total des salariés	**8 868**	**6 076**	**2 792**	**85**	**64**	**21**	**47**	**34**	**13**	**1 283**	**1 034**	**249**

Tableau 9.8

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**102**	100	2	**0**	0	0	**3**	3	0	**1**	1	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**1 313**	910	403	**7**	3	4	**13**	9	4	**51**	41	10
Professionnels	**512**	356	156	**5**	5	0	**11**	9	2	**42**	29	13
Semi-professionnels et techniciens	**1 582**	1 111	471	**5**	2	3	**16**	11	5	**30**	19	11
Surveillants	**387**	242	145	**1**	0	1	**5**	5	0	**15**	10	5
Contremaîtres	**208**	190	18	**0**	0	0	**0**	0	0	**5**	5	0
Employés de bureau	**5 559**	1 952	3 607	**49**	19	30	**80**	50	30	**294**	107	188
Employés du secteur de la vente	**891**	539	352	**5**	3	2	**5**	4	1	**18**	11	7
Employés du secteur des services	**49**	23	26	**0**	0	0	**0**	0	0	**5**	2	3
Travailleurs qualifiés et artisans	**868**	819	49	**11**	9	2	**24**	22	2	**36**	36	0
Travailleurs manuels spécialisés	**1 360**	1 215	145	**11**	11	0	**9**	8	1	**123**	114	9
Autres travailleurs manuels	**396**	372	24	**3**	3	0	**4**	3	1	**33**	31	2
Nombre total des salariés	**13 227**	**7 829**	**5 398**	**97**	**55**	**42**	**170**	**124**	**46**	**653**	**406**	**248**

Tableau 9.7

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**4**	1	3	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Professionnels	**2**	1	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Semi-professionnels et techniciens	**11**	9	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Surveillants	**10**	8	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Contremaîtres	**5**	5	0	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**1 430**	338	1 092	**17**	4	13	**10**	6	4	**68**	18	50
Employés du secteur de la vente	**429**	88	341	**9**	3	6	**6**	2	4	**19**	8	11
Employés du secteur des services	**510**	358	152	**3**	3	0	**3**	2	1	**21**	13	8
Travailleurs qualifiés et artisans	**72**	68	4	**1**	1	0	**0**	0	0	**3**	2	1
Travailleurs manuels spécialisés	**1 236**	1 168	68	**5**	5	0	**3**	3	0	**20**	19	1
Autres travailleurs manuels	**3 819**	3 575	244	**23**	23	0	**5**	5	0	**147**	120	27
Nombre total des salariés	**7 528**	**5 619**	**1 909**	**58**	**39**	**19**	**28**	**19**	**9**	**278**	**180**	**98**

Tableau 9.6

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**238**	226	12	**2**	2	0	**5**	5	0	**1**	1	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**1 364**	1 166	198	**4**	4	0	**21**	19	2	**41**	32	9
Professionnels	**622**	471	151	**1**	0	1	**5**	4	1	**71**	53	18
Semi-professionnels et techniciens	**1 064**	924	140	**7**	7	0	**16**	15	1	**31**	23	8
Surveillants	**750**	495	255	**3**	1	2	**5**	4	1	**15**	8	7
Contremaîtres	**978**	949	29	**16**	16	0	**16**	16	0	**10**	10	0
Employés de bureau	**5 180**	1 671	3 509	**49**	17	32	**75**	34	41	**296**	89	207
Employés du secteur de la vente	**1 150**	673	477	**16**	8	8	**10**	6	4	**23**	12	11
Employés du secteur des services	**1 277**	621	656	**23**	11	12	**14**	12	2	**79**	48	31
Travailleurs qualifiés et artisans	**3 036**	2 997	39	**29**	28	1	**71**	71	0	**161**	159	2
Travailleurs manuels spécialisés	**9 909**	9 536	373	**111**	107	4	**91**	89	2	**196**	186	10
Autres travailleurs manuels	**4 714**	4 504	210	**124**	113	11	**51**	50	1	**109**	101	8
Nombre total des salariés	**30 282**	**24 233**	**6 049**	**385**	**314**	**71**	**380**	**325**	**55**	**1 033**	**722**	**311**

Tableau 9.5

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR BANCAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**62**	6	56	**0**	0	0	**1**	0	1	**4**	1	3
Professionnels	**74**	21	53	**0**	0	0	**2**	0	2	**2**	0	2
Semi-professionnels et techniciens	**11**	5	6	**0**	0	0	**1**	0	1	**0**	0	0
Surveillants	**44**	3	41	**0**	0	0	**0**	0	0	**4**	0	4
Contremaîtres	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**7 998**	965	7 033	**52**	2	50	**102**	20	82	**539**	128	411
Employés du secteur de la vente	**1**	0	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés du secteur des services	**9**	4	5	**0**	0	0	**1**	0	1	**1**	1	0
Travailleurs qualifiés et artisans	**1**	0	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Autres travailleurs manuels	**4**	3	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Nombre total des salariés	**8 204**	**1 007**	**7 197**	**52**	**2**	**50**	**107**	**20**	**87**	**550**	**130**	**420**

Tableau 9.4

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR BANCAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**120**	112	8	**0**	0	0	**4**	4	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**3 269**	2 018	1 251	**12**	6	6	**76**	58	18	**268**	162	106
Professionnels	**1 821**	954	867	**8**	3	5	**37**	21	16	**240**	144	96
Semi-professionnels et techniciens	**135**	68	67	**1**	0	1	**2**	1	1	**10**	8	2
Surveillants	**848**	173	675	**3**	0	3	**22**	7	15	**97**	32	65
Contremaîtres	**2**	1	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**11 694**	1 690	10 004	**104**	7	97	**247**	51	196	**1 600**	346	1 254
Employés du secteur de la vente	**71**	45	26	**0**	0	0	**0**	0	0	**3**	1	2
Employés du secteur des services	**68**	52	16	**1**	1	0	**2**	2	0	**5**	4	1
Travailleurs qualifiés et artisans	**36**	29	7	**0**	0	0	**1**	1	0	**6**	6	0
Travailleurs manuels spécialisés	**20**	18	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Autres travailleurs manuels	**26**	25	1	**0**	0	0	**2**	2	0	**2**	2	0
Nombre total des salariés	**18 110**	**5 185**	**12 925**	**129**	**17**	**112**	**393**	**147**	**246**	**2 232**	**706**	**1 526**

Tableau 9.3

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI TEMPORAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	43	22	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionnels	946	529	417	4	0	4	3	0	3	18	9	9
Semi-professionnels et techniciens	645	309	336	5	2	3	3	2	1	10	3	7
Surveillants	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contremaîtres	4	4	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Employés de bureau	686	207	479	2	0	2	5	2	3	83	31	52
Employés du secteur de la vente	33	11	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés du secteur des services	118	71	47	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Travailleurs qualifiés et artisans	44	32	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	215	197	18	1	1	0	2	2	0	6	6	0
Autres travailleurs manuels	1 466	1 375	91	13	11	2	1	1	0	0	0	0
Nombre total des salariés	4 204	2 759	1 445	25	14	11	14	7	7	120	52	68

Tableau 9.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**4**	3	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**113**	40	73	**0**	0	0	**1**	0	1	**8**	4	4
Professionnels	**90**	25	65	**0**	0	0	**2**	0	2	**3**	0	3
Semi-professionnels et techniciens	**734**	487	247	**2**	2	0	**3**	1	2	**19**	7	12
Surveillants	**102**	48	54	**0**	0	0	**0**	0	0	**13**	7	6
Contremaîtres	**23**	22	1	**0**	0	0	**1**	1	0	**4**	4	0
Employés de bureau	**12 259**	2 063	10 196	**101**	25	76	**130**	32	98	**907**	262	645
Employés du secteur de la vente	**733**	210	523	**12**	3	9	**8**	4	4	**43**	18	25
Employés du secteur des services	**911**	552	359	**5**	4	1	**9**	6	3	**58**	38	20
Travailleurs qualifiés et artisans	**259**	231	28	**6**	6	0	**0**	0	0	**5**	4	1
Travailleurs manuels spécialisés	**2 424**	2 203	221	**14**	11	3	**13**	13	0	**68**	53	15
Autres travailleurs manuels	**7 579**	7 134	445	**60**	58	2	**19**	19	0	**1 023**	971	52
Nombre total des salariés	**25 231**	**13 018**	**12 213**	**200**	**109**	**91**	**186**	**76**	**110**	**2 151**	**1 368**	**783**

Tableau 9.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**541**	512	29	**2**	2	0	**13**	13	0	**3**	3	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**6 352**	4 433	1 919	**24**	14	10	**118**	93	25	**367**	240	127
Professionnels	**3 468**	2 145	1 323	**19**	11	8	**64**	42	22	**385**	246	139
Semi-professionnels et techniciens	**3 087**	2 316	771	**15**	10	5	**42**	35	7	**83**	59	24
Surveillants	**2 089**	980	1 109	**7**	1	6	**32**	16	16	**127**	50	77
Contremaîtres	**1 350**	1 300	50	**18**	18	0	**20**	20	0	**17**	17	0
Employés de bureau	**23 312**	5 451	17 861	**210**	44	166	**415**	139	276	**2 230**	551	1 680
Employés du secteur de la vente	**2 212**	1 331	881	**21**	11	10	**15**	10	5	**47**	26	21
Employés du secteur des services	**2 202**	1 096	1 106	**39**	22	17	**23**	19	4	**149**	87	62
Travailleurs qualifiés et artisans	**4 258**	4 161	97	**45**	41	4	**104**	102	2	**212**	210	2
Travailleurs manuels spécialisés	**11 916**	11 387	529	**157**	152	5	**125**	122	3	**320**	301	19
Autres travailleurs manuels	**6 110**	5 774	336	**150**	136	14	**73**	69	4	**165**	152	13
Nombre total des salariés	**66 897**	**40 886**	**26 011**	**707**	**462**	**245**	**1 044**	**680**	**364**	**4 105**	**1 942**	**2 164**

Tableau 8.11

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LES AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**1**	0	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Professionnels	**7**	4	3	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Semi-professionnels et techniciens	**36**	12	24	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Surveillants	**15**	11	4	**0**	0	0	**0**	0	0	**9**	8	1
Contremaîtres	**2**	2	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**135**	29	106	**1**	1	0	**2**	0	2	**5**	2	3
Employés du secteur de la vente	**14**	6	8	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés du secteur des services	**404**	190	214	**2**	1	1	**0**	0	0	**108**	45	63
Travailleurs qualifiés et artisans	**22**	19	3	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	**12**	10	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Autres travailleurs manuels	**82**	69	13	**2**	2	0	**4**	4	0	**0**	0	0
Nombre total des salariés	**730**	**352**	**378**	**5**	**4**	**1**	**6**	**4**	**2**	**122**	**55**	**67**

Tableau 8.10

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**41**	34	7	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**209**	154	55	**0**	0	0	**2**	0	2	**5**	2	3
Professionnels	**568**	397	171	**3**	3	0	**4**	3	1	**52**	42	10
Semi-professionnels et techniciens	**288**	194	94	**0**	0	0	**3**	2	1	**21**	18	3
Surveillants	**85**	56	29	**0**	0	0	**0**	0	0	**4**	3	1
Contremaîtres	**54**	53	1	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**903**	123	780	**20**	4	16	**25**	8	17	**42**	9	33
Employés du secteur de la vente	**116**	95	21	**0**	0	0	**3**	3	0	**5**	4	1
Employés du secteur des services	**977**	472	505	**19**	12	7	**6**	3	3	**318**	140	178
Travailleurs qualifiés et artisans	**197**	195	2	**4**	3	1	**3**	3	0	**5**	5	0
Travailleurs manuels spécialisés	**312**	305	7	**14**	13	1	**2**	2	0	**3**	3	0
Autres travailleurs manuels	**1 292**	1 074	218	**38**	31	7	**6**	5	1	**86**	73	13
Nombre total des salariés	**5 042**	**3 152**	**1 890**	**98**	**66**	**32**	**55**	**30**	**25**	**541**	**299**	**242**

Tableau 8.9

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI À TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	55	50	5	1	1	0	0	0	0	8	8	0
Professionnels	8	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-professionnels et techniciens	788	524	264	5	3	2	4	4	0	20	12	8
Surveillants	42	37	5	0	0	0	0	0	0	9	8	1
Contremaîtres	14	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés de bureau	4 666	1 243	3 423	45	23	22	40	10	30	487	168	319
Employés du secteur de la vente	425	189	236	17	4	13	8	5	3	73	32	41
Employés du secteur des services	28	19	9	0	0	0	1	0	1	4	4	0
Travailleurs qualifiés et artisans	436	400	36	17	16	1	3	3	0	19	18	1
Travailleurs manuels spécialisés	1 376	1 211	165	12	10	2	9	3	6	88	78	10
Autres travailleurs manuels	4 425	4 219	206	37	32	5	13	13	0	913	887	26
Nombre total des salariés	12 266	7 913	4 353	134	89	45	78	38	40	1 621	1 215	406

Tableau 8.8

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**118**	104	14	**1**	1	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**1 323**	887	436	**9**	6	3	**13**	9	4	**103**	77	26
Professionnels	**864**	572	292	**5**	2	3	**3**	1	2	**165**	126	39
Semi-professionnels et techniciens	**2 021**	1 399	622	**7**	3	4	**15**	14	1	**78**	55	23
Surveillants	**242**	130	112	**1**	1	0	**3**	3	0	**21**	12	9
Contremaîtres	**94**	81	13	**1**	1	0	**1**	0	1	**4**	4	0
Employés de bureau	**6 426**	1 250	5 176	**37**	6	31	**67**	17	50	**694**	177	517
Employés du secteur de la vente	**1 204**	697	507	**15**	5	10	**12**	8	4	**57**	28	29
Employés du secteur des services	**58**	32	26	**0**	0	0	**2**	2	0	**5**	3	2
Travailleurs qualifiés et artisans	**1 663**	1 589	74	**22**	21	1	**19**	18	1	**143**	140	3
Travailleurs manuels spécialisés	**1 885**	1 696	189	**11**	10	1	**12**	11	1	**163**	155	8
Autres travailleurs manuels	**411**	389	22	**4**	4	0	**1**	1	0	**32**	31	1
Nombre total des salariés	**16 309**	**8 826**	**7 483**	**113**	**60**	**53**	**148**	**84**	**64**	**1 466**	**809**	**657**

Tableau 8.7

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**1**	1	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**3**	1	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Professionnels	**1**	0	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Semi-professionnels et techniciens	**14**	14	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Surveillants	**4**	4	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Contremaîtres	**3**	3	0	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**1 631**	425	1 206	**23**	13	10	**14**	7	7	**83**	28	55
Employés du secteur de la vente	**439**	95	344	**7**	2	5	**3**	1	2	**34**	10	24
Employés du secteur des services	**789**	507	282	**4**	4	0	**3**	2	1	**69**	46	23
Travailleurs qualifiés et artisans	**105**	93	12	**3**	3	0	**2**	2	0	**8**	7	1
Travailleurs manuels spécialisés	**2 076**	1 899	177	**13**	13	0	**9**	9	0	**48**	48	0
Autres travailleurs manuels	**4 093**	3 806	287	**34**	33	1	**7**	7	0	**164**	133	31
Nombre total des salariés	**9 159**	**6 848**	**2 311**	**84**	**68**	**16**	**39**	**29**	**10**	**406**	**272**	**134**

Tableau 8.6

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**87**	84	3	**2**	2	0	**0**	0	0	**2**	2	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**567**	460	107	**1**	1	0	**4**	3	1	**20**	19	1
Professionnels	**633**	474	159	**0**	0	0	**4**	3	1	**84**	54	30
Semi-professionnels et techniciens	**1 230**	1 080	150	**8**	8	0	**2**	2	0	**77**	63	14
Surveillants	**352**	252	100	**7**	6	1	**2**	2	0	**11**	9	2
Contremaîtres	**320**	295	25	**4**	4	0	**2**	2	0	**1**	1	0
Employés de bureau	**4 426**	1 208	3 218	**74**	27	47	**67**	31	36	**412**	151	261
Employés du secteur de la vente	**914**	511	403	**19**	7	12	**3**	1	2	**49**	24	25
Employés du secteur des services	**1 818**	635	1 183	**24**	5	19	**6**	5	1	**128**	66	62
Travailleurs qualifiés et artisans	**2 553**	2 472	81	**20**	18	2	**15**	15	0	**221**	216	5
Travailleurs manuels spécialisés	**9 327**	8 856	471	**112**	102	10	**59**	58	1	**313**	305	8
Autres travailleurs manuels	**4 643**	4 304	339	**143**	123	20	**40**	36	4	**226**	190	36
Nombre total des salariés	**26 870**	**20 631**	**6 239**	**414**	**303**	**111**	**204**	**158**	**46**	**1 544**	**1 100**	**444**

Tableau 8.5

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR BANCAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**63**	5	58	**0**	0	0	**2**	1	1	**6**	1	5
Professionnels	**62**	17	45	**0**	0	0	**1**	1	0	**3**	3	0
Semi-professionnels et techniciens	**6**	4	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Surveillants	**44**	3	41	**0**	0	0	**2**	0	2	**5**	0	5
Contremaîtres	**1**	0	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**11 546**	1 613	9 933	**79**	5	74	**288**	32	256	**1 117**	287	830
Employés du secteur de la vente	**1**	0	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	0	1
Employés du secteur des services	**7**	4	3	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Travailleurs qualifiés et artisans	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Autres travailleurs manuels	**5**	4	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Nombre total des salariés	**11 735**	**1 650**	**10 085**	**79**	**5**	**74**	**293**	**34**	**259**	**1 133**	**292**	**841**

Tableau 8.4

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR BANCAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**88**	83	5	**0**	0	0	**2**	2	0	**6**	6	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**2 419**	1 454	965	**8**	3	5	**52**	34	18	**402**	251	151
Professionnels	**1 840**	1 076	764	**13**	3	10	**48**	32	16	**387**	250	137
Semi-professionnels et techniciens	**146**	78	68	**0**	0	0	**3**	2	1	**20**	11	9
Surveillants	**306**	112	194	**3**	0	3	**8**	2	6	**56**	29	27
Contremaîtres	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**11 556**	2 296	9 260	**107**	17	90	**340**	84	256	**2 689**	741	1 948
Employés du secteur de la vente	**60**	44	16	**0**	0	0	**0**	0	0	**7**	5	2
Employés du secteur des services	**82**	70	12	**2**	2	0	**0**	0	0	**5**	4	1
Travailleurs qualifiés et artisans	**22**	19	3	**1**	1	0	**1**	1	0	**2**	2	0
Travailleurs manuels spécialisés	**12**	11	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**2**	2	0
Autres travailleurs manuels	**19**	10	9	**0**	0	0	**0**	0	0	**2**	2	0
Nombre total des salariés	**16 550**	**5 253**	**11 297**	**134**	**26**	**108**	**454**	**157**	**297**	**3 578**	**1 303**	**2 275**

Tableau 8.3

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI TEMPORAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**44**	21	23	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Professionnels	**1 202**	660	542	**9**	2	7	**7**	2	5	**26**	12	14
Semi-professionnels et techniciens	**858**	430	428	**9**	5	4	**5**	4	1	**18**	9	9
Surveillants	**6**	4	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Contremaîtres	**14**	14	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**832**	189	643	**7**	1	6	**8**	4	4	**127**	32	95
Employés du secteur de la vente	**59**	25	34	**17**	10	7	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés du secteur des services	**165**	93	72	**2**	1	1	**1**	0	1	**2**	1	1
Travailleurs qualifiés et artisans	**75**	61	14	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Travailleurs manuels spécialisés	**333**	301	32	**0**	0	0	**2**	2	0	**11**	11	0
Autres travailleurs manuels	**1 814**	1 648	166	**25**	14	11	**7**	7	0	**2**	2	0
Nombre total des salariés	**5 402**	**3 446**	**1 956**	**69**	**33**	**36**	**30**	**19**	**11**	**187**	**68**	**119**

Tableau 8.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**4**	4	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**122**	56	66	**1**	1	0	**2**	1	1	**14**	9	5
Professionnels	**78**	25	53	**0**	0	0	**1**	1	0	**3**	3	0
Semi-professionnels et techniciens	**844**	554	290	**5**	3	2	**4**	4	0	**20**	12	8
Surveillants	**105**	55	50	**0**	0	0	**2**	0	2	**23**	16	7
Contremaîtres	**20**	19	1	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**17 978**	3 310	14 668	**148**	42	106	**344**	49	295	**1 692**	485	1 207
Employés du secteur de la vente	**879**	290	589	**24**	6	18	**11**	6	5	**108**	42	66
Employés du secteur des services	**1 228**	720	508	**6**	5	1	**4**	2	2	**182**	96	86
Travailleurs qualifiés et artisans	**563**	512	51	**20**	19	1	**5**	5	0	**27**	25	2
Travailleurs manuels spécialisés	**3 464**	3 120	344	**25**	23	2	**18**	12	6	**136**	126	10
Autres travailleurs manuels	**8 605**	8 098	507	**73**	67	6	**24**	24	0	**1 077**	1 020	57
Nombre total des salariés	**33 890**	**16 763**	**17 127**	**302**	**166**	**136**	**416**	**105**	**311**	**3 282**	**1 834**	**1 448**

Tableau 8.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**334**	305	29	**3**	3	0	**2**	2	0	**9**	9	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**4 518**	2 955	1 563	**18**	10	8	**71**	46	25	**530**	349	181
Professionnels	**3 905**	2 519	1 386	**21**	8	13	**59**	39	20	**688**	472	216
Semi-professionnels et techniciens	**3 685**	2 751	934	**15**	11	4	**23**	20	3	**196**	147	49
Surveillants	**985**	550	435	**11**	7	4	**13**	7	6	**92**	53	39
Contremaîtres	**468**	429	39	**5**	5	0	**4**	3	1	**5**	5	0
Employés de bureau	**23 311**	4 877	18 434	**238**	54	184	**499**	140	359	**3 837**	1 078	2 759
Employés du secteur de la vente	**2 294**	1 347	947	**34**	12	22	**18**	12	6	**118**	61	57
Employés du secteur des services	**2 935**	1 209	1 726	**45**	19	26	**14**	10	4	**456**	213	243
Travailleurs qualifiés et artisans	**4 435**	4 275	160	**47**	43	4	**38**	37	1	**371**	363	8
Travailleurs manuels spécialisés	**11 536**	10 868	668	**137**	125	12	**73**	71	2	**481**	465	16
Autres travailleurs manuels	**6 365**	5 777	588	**185**	158	27	**47**	42	5	**346**	296	50
Nombre total des salariés	**64 771**	**37 862**	**26 909**	**759**	**455**	**304**	**861**	**429**	**432**	**7 129**	**3 511**	**3 618**

Tableau 7.11

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LES AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Moins de 2 500 $	**35**	23	12	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	0	1
2 500 $ – 4 999 $	**73**	38	35	**0**	0	0	**4**	2	2	**2**	0	2
5 000 $ – 7 499 $	**69**	39	30	**0**	0	0	**0**	0	0	**20**	9	11
7 500 $ – 9 999 $	**73**	25	48	**0**	0	0	**0**	0	0	**30**	8	22
10 000 $ – 12 499 $	**166**	55	111	**0**	0	0	**5**	1	4	**62**	31	31
12 500 $ – 14 999 $	**239**	99	140	**0**	0	0	**4**	1	3	**8**	4	4
15 000 $ – 17 499 $	**197**	68	129	**5**	3	2	**5**	3	2	**7**	3	4
17 500 $ – 19 999 $	**117**	43	74	**0**	0	0	**2**	0	2	**13**	8	5
20 000 $ – 24 999 $	**226**	162	64	**1**	1	0	**0**	0	0	**5**	1	4
25 000 $ – 29 999 $	**59**	18	41	**0**	0	0	**1**	1	0	**2**	1	1
30 000 $ – 39 999 $	**98**	75	23	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	0	1
40 000 $ – 49 999 $	**23**	18	5	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
50 000 $ et plus	**6**	4	2	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Nombre total des salariés	**1 381**	**667**	**714**	**6**	**4**	**2**	**21**	**8**	**13**	**152**	**66**	**86**

Tableau 7.10

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Moins de 10 000 $	**95**	88	7	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
10 000 $ – 14 999 $	**495**	226	269	**20**	9	11	**7**	3	4	**45**	23	22
15 000 $ – 17 499 $	**1 065**	448	617	**26**	12	14	**16**	8	8	**137**	73	64
17 500 $ – 19 999 $	**1 668**	776	892	**17**	7	10	**30**	15	15	**259**	111	148
20 000 $ – 22 499 $	**1 650**	714	936	**43**	19	24	**36**	16	20	**69**	20	49
22 500 $ – 24 999 $	**2 521**	1 122	1 399	**32**	12	20	**73**	37	36	**75**	14	61
25 000 $ – 27 499 $	**2 690**	1 392	1 298	**25**	19	6	**74**	47	27	**84**	26	58
27 500 $ – 29 999 $	**4 051**	3 296	755	**54**	50	4	**225**	209	16	**78**	49	29
30 000 $ – 34 999 $	**7 559**	6 343	1 216	**117**	107	10	**248**	235	13	**205**	150	55
35 000 $ – 39 999 $	**5 838**	5 050	788	**88**	84	4	**171**	162	9	**145**	115	30
40 000 $ – 49 999 $	**7 106**	6 364	742	**71**	68	3	**130**	122	8	**200**	169	31
50 000 $ – 69 999 $	**5 018**	4 705	313	**26**	24	2	**87**	86	1	**275**	262	13
70 000 $ et plus	**1 015**	961	54	**2**	2	0	**17**	17	0	**35**	33	2
Nombre total des salariés	**40 771**	**31 485**	**9 286**	**521**	**413**	**108**	**1 115**	**958**	**157**	**1 607**	**1 045**	**562**

Tableau 7.9

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Moins de 2 500 $	**606**	380	233	**9**	3	6	**7**	5	2	**58**	39	20
2 500 $ – 4 999 $	**760**	434	335	**14**	9	5	**7**	6	1	**52**	22	30
5 000 $ – 7 499 $	**1 167**	670	499	**18**	14	4	**10**	6	4	**89**	60	29
7 500 $ – 9 999 $	**2 406**	1 580	828	**16**	7	9	**17**	13	4	**204**	145	59
10 000 $ – 12 499 $	**2 196**	1 377	820	**17**	10	7	**16**	8	8	**192**	145	47
12 500 $ – 14 999 $	**1 737**	1 012	729	**17**	11	6	**12**	7	5	**134**	89	45
15 000 $ – 17 499 $	**1 302**	576	727	**10**	4	6	**12**	5	7	**93**	43	50
17 500 $ – 19 999 $	**1 381**	492	889	**8**	0	8	**20**	3	17	**91**	31	60
20 000 $ – 24 999 $	**2 237**	1 049	1 188	**11**	5	6	**20**	7	13	**141**	77	64
25 000 $ – 29 999 $	**9 692**	3 334	6 360	**89**	26	63	**130**	48	83	**447**	167	280
30 000 $ – 39 999 $	**371**	251	120	**4**	2	2	**0**	0	0	**13**	11	2
40 000 $ – 49 999 $	**32**	11	21	**0**	0	0	**1**	1	0	**1**	0	1
50 000 $ et plus	**19**	10	9	**1**	1	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Nombre total des salariés	**23 906**	**11 176**	**12 758**	**214**	**92**	**122**	**252**	**109**	**144**	**1 515**	**829**	**687**

Tableau 7.8

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Moins de 10 000 $	**123**	60	63	**2**	1	1	**1**	0	1	**4**	2	2
10 000 $ – 14 999 $	**1 489**	339	1 150	**7**	3	4	**12**	6	6	**76**	22	54
15 000 $ – 17 499 $	**2 675**	703	1 972	**23**	6	17	**33**	19	14	**157**	38	119
17 500 $ – 19 999 $	**4 845**	1 311	3 534	**47**	9	38	**70**	19	51	**354**	111	244
20 000 $ – 22 499 $	**6 449**	1 867	4 582	**63**	13	50	**101**	38	63	**402**	151	251
22 500 $ – 24 999 $	**10 488**	2 710	7 778	**90**	21	69	**195**	56	139	**691**	195	496
25 000 $ – 27 499 $	**16 212**	3 945	12 267	**139**	31	109	**285**	92	193	**1 177**	261	917
27 500 $ – 29 999 $	**43 675**	26 980	16 695	**298**	169	129	**759**	510	249	**2 066**	1 076	990
30 000 $ – 34 999 $	**20 651**	13 630	7 021	**130**	84	46	**269**	191	78	**937**	558	379
35 000 $ – 39 999 $	**29 349**	26 088	3 261	**186**	170	16	**519**	483	36	**1 262**	1 115	147
40 000 $ – 49 999 $	**19 646**	14 481	5 165	**105**	89	16	**276**	223	53	**985**	713	274
50 000 $ – 69 999 $	**15 317**	12 605	2 712	**47**	41	6	**247**	215	32	**933**	787	146
70 000 $ et plus	**2 939**	2 625	314	**5**	5	0	**36**	33	3	**75**	66	9
Nombre total des salariés	**173 858**	**107 344**	**66 514**	**1 142**	**642**	**501**	**2 803**	**1 885**	**918**	**9 119**	**5 095**	**4 028**

Tableau 7.7

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Moins de 2 500 $	999	697	302	31	26	5	7	5	2	70	37	33
2 500 $ – 4 999 $	801	525	276	6	6	0	2	2	0	12	7	5
5 000 $ – 7 499 $	1 145	648	497	10	4	6	7	6	1	31	16	15
7 500 $ – 9 999 $	1 765	970	795	12	8	4	11	8	3	91	53	38
10 000 $ – 12 499 $	1 819	1 007	812	15	9	6	15	8	7	137	89	48
12 500 $ – 14 999 $	1 352	703	649	7	3	4	11	6	5	63	34	29
15 000 $ – 17 499 $	1 823	879	944	8	5	3	13	8	5	64	26	38
17 500 $ – 19 999 $	1 421	1 101	320	4	2	2	12	10	2	31	19	12
20 000 $ – 24 999 $	839	503	336	6	4	2	11	6	5	33	14	19
25 000 $ – 29 999 $	523	376	147	9	7	2	3	3	0	15	11	4
30 000 $ – 39 999 $	211	140	71	1	0	1	1	0	1	3	2	1
40 000 $ – 49 999 $	15	12	3	0	0	0	1	1	0	0	0	0
50 000 $ et plus	9	7	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre total des salariés	12 722	7 568	5 154	109	74	35	94	63	31	550	308	242

Tableau 7.6

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Moins de 10 000 $	**3 862**	3 392	470	**103**	77	26	**44**	39	5	**79**	61	18
10 000 $ – 14 999 $	**3 904**	2 214	1 690	**78**	41	37	**45**	31	14	**241**	146	95
15 000 $ – 17 499 $	**5 108**	2 436	2 672	**62**	34	28	**51**	32	19	**357**	186	171
17 500 $ – 19 999 $	**6 729**	3 625	3 104	**74**	45	29	**78**	54	24	**445**	228	217
20 000 $ – 22 499 $	**6 882**	4 172	2 710	**67**	48	19	**88**	53	35	**360**	180	180
22 500 $ – 24 999 $	**8 447**	5 329	3 118	**81**	49	32	**106**	76	30	**359**	196	163
25 000 $ – 27 499 $	**11 432**	8 401	3 031	**106**	93	13	**166**	138	28	**485**	304	181
27 500 $ – 29 999 $	**20 462**	17 249	3 213	**228**	209	19	**395**	345	50	**737**	542	195
30 000 $ – 34 999 $	**45 277**	36 901	8 376	**370**	330	40	**836**	732	104	**1 526**	1 195	331
35 000 $ – 39 999 $	**28 810**	25 728	3 082	**201**	193	8	**577**	553	24	**1 234**	1 133	101
40 000 $ – 49 999 $	**27 153**	25 456	1 695	**223**	220	3	**482**	460	22	**870**	793	77
50 000 $ – 69 999 $	**15 086**	14 603	483	**95**	92	3	**225**	221	4	**365**	334	31
70 000 $ et plus	**5 744**	5 647	97	**14**	14	0	**67**	66	1	**91**	84	7
Nombre total des salariés	**188 896**	**155 153**	**33 741**	**1 702**	**1 445**	**257**	**3 160**	**2 800**	**360**	**7 149**	**5 382**	**1 767**

Tableau 7.5

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR BANCAIRE SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Moins de 2 500 $	946	114	832	0	0	0	27	4	23	74	16	58
2 500 $ – 4 999 $	2 439	288	2 151	7	1	6	60	4	56	221	54	167
5 000 $ – 7 499 $	3 330	376	2 954	15	2	13	85	9	76	209	50	159
7 500 $ – 9 999 $	5 718	406	5 312	18	0	18	158	16	142	319	58	261
10 000 $ – 12 499 $	6 534	320	6 214	36	1	35	170	11	159	397	55	342
12 500 $ – 14 999 $	4 311	267	4 044	34	2	32	152	7	145	344	57	287
15 000 $ – 17 499 $	3 909	254	3 655	44	1	43	150	11	139	349	60	289
17 500 $ – 19 999 $	3 369	273	3 096	34	4	30	197	11	186	379	70	309
20 000 $ – 24 999 $	1 759	99	1 660	20	1	19	99	2	97	159	16	143
25 000 $ – 29 999 $	162	17	145	2	0	2	4	0	4	15	3	12
30 000 $ – 39 999 $	73	10	63	0	0	0	2	0	2	2	0	2
40 000 $ – 49 999 $	12	2	10	1	0	1	0	0	0	0	0	0
$50 000 et plus	8	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre total des salariés	32 570	2 426	30 144	211	12	199	1 104	75	1 029	2 468	439	2 029

Tableau 7.4

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR BANCAIRE SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Moins de 10 000 $	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
10 000 $ – 14 999 $	**148**	17	131	**2**	0	2	**4**	0	4	**11**	5	6
15 000 $ – 17 499 $	**7 374**	742	6 632	**103**	13	90	**294**	37	257	**771**	196	575
17 500 $ – 19 999 $	**23 798**	2 041	21 757	**227**	23	204	**1 040**	111	929	**2 941**	557	2 384
20 000 $ – 22 499 $	**24 569**	2 238	22 331	**187**	13	174	**1 058**	94	964	**3 859**	664	3 195
22 500 $ – 24 999 $	**17 139**	1 923	15 216	**100**	13	87	**733**	85	648	**2 926**	458	2 468
25 000 $ – 27 499 $	**13 062**	2 085	10 977	**81**	13	68	**492**	83	409	**1 907**	384	1 523
27 500 $ – 29 999 $	**9 546**	1 686	7 860	**45**	10	35	**336**	50	286	**1 349**	319	1 030
30 000 $ – 34 999 $	**13 471**	3 686	9 785	**76**	16	60	**503**	159	344	**1 630**	522	1 108
35 000 $ – 39 999 $	**9 141**	4 061	5 080	**37**	18	19	**366**	183	183	**1 178**	586	592
40 000 $ – 49 999 $	**13 010**	8 295	4 715	**34**	18	16	**585**	392	193	**1 506**	887	619
50 000 $ – 69 999 $	**11 631**	9 646	1 985	**20**	15	5	**544**	475	69	**945**	730	215
70 000 $ et plus	**4 524**	4 193	331	**7**	6	1	**169**	162	7	**190**	167	23
Nombre total des salariés	**147 413**	**40 613**	**106 800**	**919**	**158**	**761**	**6 124**	**1 831**	**4 293**	**19 213**	**5 475**	**13 738**

Tableau 7.3

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI TEMPORAIRE SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Moins de 2 500 $	1 584	1 263	321	4	2	2	7	6	1	91	56	35
2 500 $ – 4 999 $	474	237	237	7	7	0	1	1	0	54	15	39
5 000 $ – 7 499 $	500	275	225	5	3	2	4	4	0	38	10	28
7 500 $ – 9 999 $	455	261	194	3	1	2	3	1	2	29	14	15
10 000 $ – 12 499 $	394	249	145	2	1	1	3	3	0	8	2	6
12 500 $ – 14 999 $	442	290	152	3	1	2	3	2	1	12	3	9
15 000 $ – 17 499 $	406	293	113	11	2	9	2	1	1	4	2	2
17 500 $ – 19 999 $	396	298	98	12	6	6	9	7	2	8	6	2
20 000 $ – 24 999 $	1 140	716	424	38	21	17	11	7	4	20	12	8
25 000 $ – 29 999 $	856	580	276	18	12	6	11	9	2	17	8	9
30 000 $ – 39 999 $	760	412	348	11	7	4	3	2	1	19	10	9
40 000 $ – 49 999 $	574	300	274	6	3	3	1	0	1	6	2	4
50 000 $ et plus	607	386	221	3	2	1	3	2	1	6	2	4
Nombre total des salariés	8 588	5 560	3 028	123	68	55	61	45	16	312	142	170

Tableau 7.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Moins de 2 500 $	**2 586**	1 214	1 379	**40**	29	11	**41**	14	27	**203**	92	112
2 500 $ – 4 999 $	**4 073**	1 285	2 797	**27**	16	11	**73**	14	59	**287**	83	204
5 000 $ – 7 499 $	**5 711**	1 733	3 980	**43**	20	23	**102**	21	81	**349**	135	214
7 500 $ – 9 999 $	**9 962**	2 981	6 983	**46**	15	31	**186**	37	149	**644**	264	380
10 000 $ – 12 499 $	**10 715**	2 759	7 957	**68**	20	48	**206**	28	178	**788**	320	468
12 500 $ – 14 999 $	**7 639**	2 081	5 562	**58**	16	42	**179**	21	158	**549**	184	365
15 000 $ – 17 499 $	**7 231**	1 777	5 455	**67**	13	54	**180**	27	153	**513**	132	381
17 500 $ – 19 999 $	**6 288**	1 909	4 379	**46**	6	40	**231**	24	207	**514**	128	386
20 000 $ – 24 999 $	**5 061**	1 813	3 248	**38**	11	27	**130**	15	115	**338**	108	230
25 000 $ – 29 999 $	**10 436**	3 745	6 693	**100**	33	67	**138**	52	87	**479**	182	297
30 000 $ – 39 999 $	**753**	476	277	**5**	2	3	**3**	0	3	**19**	13	6
40 000 $ – 49 999 $	**82**	43	39	**1**	0	1	**2**	2	0	**1**	0	1
50 000 $ et plus	**42**	21	21	**1**	1	0	**0**	0	0	**1**	1	0
Nombre total des salariés	**70 579**	**21 837**	**48 770**	**540**	**182**	**358**	**1 471**	**255**	**1 217**	**4 685**	**1 642**	**3 044**

Tableau 7.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Moins de 10 000 $	**4 080**	3 540	540	**105**	78	27	**46**	40	6	**83**	63	20
10 000 $ – 14 999 $	**6 036**	2 796	3 240	**107**	53	54	**68**	40	28	**373**	196	177
15 000 $ – 17 499 $	**16 222**	4 329	11 893	**214**	65	149	**394**	96	298	**1 422**	493	929
17 500 $ – 19 999 $	**37 040**	7 753	29 287	**365**	84	281	**1 218**	199	1 019	**3 999**	1 007	2 993
20 000 $ – 22 499 $	**39 550**	8 991	30 559	**360**	93	267	**1 283**	201	1 082	**4 690**	1 015	3 675
22 500 $ – 24 999 $	**38 595**	11 084	27 511	**303**	95	208	**1 107**	254	853	**4 051**	863	3 188
25 000 $ – 27 499 $	**43 396**	15 823	27 573	**351**	156	196	**1 017**	360	657	**3 653**	975	2 679
27 500 $ – 29 999 $	**77 734**	49 211	28 523	**625**	438	187	**1 715**	1 114	601	**4 230**	1 986	2 244
30 000 $ – 34 999 $	**86 958**	60 560	26 398	**693**	537	156	**1 856**	1 317	539	**4 298**	2 425	1 873
35 000 $ – 39 999 $	**73 138**	60 927	12 211	**512**	465	47	**1 633**	1 381	252	**3 819**	2 949	870
40 000 $ – 49 999 $	**66 915**	54 596	12 317	**433**	395	38	**1 473**	1 197	276	**3 561**	2 562	1 001
50 000 $ – 69 999 $	**47 052**	41 559	5 493	**188**	172	16	**1 103**	997	106	**2 518**	2 113	405
70 000 $ et plus	**14 222**	13 426	796	**28**	27	1	**289**	278	11	**391**	350	41
Nombre total des salariés	**550 938**	**334 595**	**216 341**	**4 284**	**2 658**	**1 627**	**13 202**	**7 474**	**5 728**	**37 088**	**16 997**	**20 095**

Tableau 6.7 (suite)

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Quart**	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Employés de bureau	4	**416**	204	212	**2**	1	1	**5**	2	3	**12**	5	7
	3	**1 014**	272	742	**5**	3	2	**18**	6	12	**40**	11	29
	2	**3 044**	359	2 685	**19**	3	16	**92**	32	60	**139**	19	120
	1	**1 558**	247	1 311	**33**	6	27	**47**	17	30	**69**	14	55
Employés du secteur de la vente	4	**91**	85	6	**1**	1	0	**2**	2	0	**2**	2	0
	3	**129**	120	9	**0**	0	0	**1**	1	0	**4**	4	0
	2	**185**	158	27	**1**	1	0	**5**	5	0	**6**	5	1
	1	**152**	113	39	**0**	0	0	**2**	2	0	**6**	2	4
Employés du secteur des services	4	**275**	110	165	**6**	4	2	**1**	1	0	**150**	41	109
	3	**200**	127	73	**5**	1	4	**1**	0	1	**100**	62	38
	2	**566**	288	278	**12**	5	7	**9**	8	1	**42**	17	25
	1	**408**	208	200	**17**	7	10	**4**	2	2	**48**	24	24
Travailleurs qualifiés et artisans	4	**250**	241	9	**3**	3	0	**6**	6	0	**4**	4	0
	3	**1 128**	1 123	5	**19**	19	0	**50**	50	0	**12**	12	0
	2	**962**	950	12	**15**	15	0	**27**	27	0	**10**	10	0
	1	**1 192**	1 175	17	**7**	6	1	**62**	61	1	**18**	17	1
Travailleurs manuels spécialisés	4	**341**	339	2	**31**	30	1	**8**	8	0	**4**	4	0
	3	**843**	830	13	**13**	13	0	**18**	18	0	**12**	12	0
	2	**2 111**	2 090	21	**52**	51	1	**77**	75	2	**19**	19	0
	1	**2 059**	2 040	19	**24**	23	1	**77**	77	0	**12**	12	0
Autres travailleurs manuels	4	**437**	431	6	**11**	11	0	**13**	13	0	**4**	4	0
	3	**1 315**	1 276	39	**29**	25	4	**43**	40	3	**14**	13	1
	2	**3 208**	2 771	437	**81**	64	17	**93**	81	12	**150**	130	20
	1	**2 433**	2 180	253	**27**	25	2	**86**	83	3	**23**	18	5
Nombre total des salariés		**40 770**	**31 485**	**9 290**	**520**	**412**	**108**	**1 115**	**958**	**157**	**1 606**	**1 044**	**562**

Tableau 6.7

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Quart**	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	4	**102**	96	6	**0**	0	0	**2**	2	0	**0**	0	0
	3	**82**	79	3	**0**	0	0	**2**	2	0	**3**	2	1
	2	**186**	175	11	**0**	0	0	**1**	1	0	**7**	7	0
	1	**293**	257	36	**1**	1	0	**3**	3	0	**6**	5	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	4	**388**	356	32	**0**	0	0	**12**	12	0	**14**	14	0
	3	**1 060**	960	100	**3**	2	1	**27**	27	0	**35**	33	2
	2	**1 770**	1 556	214	**10**	10	0	**43**	42	1	**30**	25	5
	1	**1 402**	1 137	265	**8**	7	1	**39**	33	6	**18**	11	7
Professionnels	4	**243**	222	21	**0**	0	0	**4**	4	0	**20**	19	1
	3	**1 099**	966	133	**4**	3	1	**19**	17	2	**124**	116	8
	2	**1 961**	1 589	372	**9**	8	1	**31**	26	5	**178**	155	23
	1	**1 130**	690	445	**11**	10	1	**13**	11	2	**80**	57	23
Semi-professionnels et techniciens	4	**256**	231	25	**7**	7	0	**6**	6	0	**8**	8	0
	3	**1 082**	962	120	**2**	2	0	**25**	25	0	**46**	37	9
	2	**1 166**	933	233	**10**	9	1	**34**	30	4	**52**	42	10
	1	**685**	429	256	**8**	7	1	**18**	14	4	**32**	21	11
Surveillants	4	**123**	99	24	**1**	1	0	**3**	3	0	**5**	4	1
	3	**221**	167	54	**0**	0	0	**2**	2	0	**9**	4	5
	2	**363**	203	160	**2**	1	1	**8**	5	3	**15**	7	8
	1	**311**	126	185	**3**	0	3	**2**	2	0	**10**	2	8
Contremaîtres	4	**388**	387	1	**2**	2	0	**12**	12	0	**1**	1	0
	3	**909**	908	1	**13**	12	1	**24**	24	0	**7**	7	0
	2	**838**	836	2	**12**	12	0	**23**	23	0	**5**	5	0
	1	**395**	384	11	**1**	1	0	**15**	15	0	**1**	1	0

Tableau 6.6 (suite)

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Quart	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Employés de bureau	4	762	194	568	4	3	1	12	5	7	36	9	27
	3	39 541	25 623	13 918	265	158	107	655	484	171	1 634	919	715
	2	27 979	2 848	25 131	217	19	198	522	82	440	2 183	266	1 917
	1	6 103	995	5 108	40	8	32	91	29	62	458	121	337
Employés du secteur de la vente	4	631	468	163	1	1	0	9	8	1	16	8	8
	3	674	446	228	0	0	0	5	5	0	28	21	7
	2	2 032	698	1 334	15	4	11	28	5	23	93	32	61
	1	1 551	692	859	24	4	20	17	10	7	63	27	36
Employés du secteur des services	4	52	24	28	0	0	0	0	0	0	2	1	1
	3	34	21	13	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	2	55	27	28	0	0	0	0	0	0	2	2	0
	1	47	26	21	0	0	0	5	3	2	6	3	3
Travailleurs qualifiés et artisans	4	2 014	1 990	24	6	6	0	33	32	1	55	55	0
	3	18 382	18 101	281	115	115	0	371	365	6	736	718	18
	2	2 637	2 441	196	41	37	4	39	37	2	174	162	12
	1	1 569	1 410	159	23	15	8	19	17	2	107	97	10
Travailleurs manuels spécialisés	4	1 746	1 707	39	7	6	1	18	18	0	44	43	1
	3	2 086	1 900	186	15	14	1	44	43	1	139	133	6
	2	2 236	2 005	231	16	14	2	22	20	2	114	100	14
	1	2 071	1 841	230	6	6	0	10	9	1	81	80	1
Autres travailleurs manuels	4	229	226	3	2	2	0	2	2	0	4	4	0
	3	564	541	23	4	3	1	4	3	1	50	48	2
	2	1 530	1 393	137	16	15	1	40	38	2	75	71	4
	1	415	322	93	5	5	0	10	10	0	35	31	4
Nombre total des salariés		173 852	107 339	66 513	1 143	642	501	2 803	1 884	919	9 122	5 092	4 030

Tableau 6.6

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Quart	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	4	**167**	156	11	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	3	**87**	82	5	**1**	1	0	**2**	2	0	**1**	1	0
	2	**226**	200	26	**0**	0	0	**4**	4	0	**1**	1	0
	1	**863**	778	85	**3**	3	0	**14**	14	0	**21**	17	4
Cadres intermédiaires et autres cadres	4	**631**	585	46	**0**	0	0	**8**	8	0	**19**	18	1
	3	**2 548**	2 233	315	**6**	5	1	**38**	35	3	**85**	75	10
	2	**14 826**	10 318	4 508	**66**	54	12	**215**	166	49	**656**	442	214
	1	**8 690**	3 450	5 240	**97**	30	67	**127**	60	67	**424**	181	243
Professionnels	4	**251**	214	37	**0**	0	0	**2**	1	1	**21**	20	1
	3	**1 464**	1 235	229	**3**	3	0	**17**	16	1	**138**	127	11
	2	**4 817**	3 626	1 191	**11**	9	2	**90**	70	20	**627**	498	129
	1	**2 149**	1 300	849	**25**	17	8	**23**	19	4	**241**	154	87
Semi-professionnels et techniciens	4	**674**	596	78	**4**	4	0	**12**	10	2	**30**	26	4
	3	**1 770**	1 532	238	**7**	7	0	**32**	29	3	**62**	56	6
	2	**5 283**	4 510	773	**18**	17	1	**60**	54	6	**178**	161	17
	1	**6 849**	4 832	2 017	**25**	17	8	**82**	66	16	**190**	132	58
Surveillants	4	**385**	262	123	**5**	4	1	**3**	3	0	**25**	24	1
	3	**3 243**	2 471	772	**24**	18	6	**62**	54	8	**142**	115	27
	2	**1 259**	787	472	**12**	7	5	**22**	18	4	**56**	39	17
	1	**448**	88	360	**3**	0	3	**2**	0	2	**14**	2	12
Contremaîtres	4	**508**	492	16	**1**	1	0	**7**	7	0	**6**	6	0
	3	**1 107**	1 072	35	**3**	3	0	**16**	16	0	**24**	24	0
	2	**399**	360	39	**7**	7	0	**5**	3	2	**14**	14	0
	1	**268**	221	47	**0**	0	0	**3**	3	0	**12**	8	4

Tableau 6.5 (suite)

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Quart**	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Employés de bureau	4	**1 473**	832	641	**10**	4	6	**30**	24	6	**83**	51	32
	3	**11 705**	6 689	5 016	**76**	42	34	**241**	165	76	**569**	270	299
	2	**7 055**	1 594	5 461	**63**	23	40	**123**	50	73	**499**	125	374
	1	**4 719**	978	3 741	**49**	9	40	**63**	28	35	**374**	100	274
Employés du secteur de la vente	4	**436**	354	82	**12**	8	4	**4**	4	0	**16**	9	7
	3	**3 134**	1 880	1 254	**23**	14	9	**52**	36	16	**110**	72	38
	2	**3 945**	1 841	2 104	**17**	8	9	**52**	27	25	**135**	58	77
	1	**1 209**	469	740	**9**	1	8	**5**	2	3	**81**	32	49
Employés du secteur des services	4	**2 453**	1 459	994	**14**	14	0	**45**	33	12	**137**	112	25
	3	**6 001**	2 215	3 786	**28**	18	10	**78**	49	29	**216**	143	73
	2	**2 127**	830	1 297	**18**	7	11	**9**	5	4	**94**	50	44
	1	**2 556**	837	1 719	**27**	8	19	**13**	8	5	**155**	57	98
Travailleurs qualifiés et artisans	4	**2 554**	2 514	40	**20**	19	1	**54**	53	1	**102**	100	2
	3	**7 757**	7 715	42	**57**	57	0	**131**	131	0	**461**	458	3
	2	**9 366**	9 258	108	**60**	58	2	**158**	156	2	**550**	541	9
	1	**11 804**	11 679	125	**107**	106	1	**300**	300	0	**622**	613	9
Travailleurs manuels spécialisés	4	**6 311**	6 222	89	**97**	96	1	**206**	201	5	**147**	146	1
	3	**18 820**	18 639	181	**154**	148	6	**226**	223	3	**316**	314	2
	2	**19 587**	19 145	442	**237**	229	8	**308**	306	2	**360**	342	18
	1	**6 318**	5 892	426	**62**	58	4	**72**	66	6	**247**	226	21
Autres travailleurs manuels	4	**3 328**	3 278	50	**31**	30	1	**62**	62	0	**75**	74	1
	3	**7 714**	7 525	189	**103**	101	2	**169**	168	1	**211**	200	11
	2	**3 743**	3 591	152	**66**	51	15	**74**	73	1	**77**	71	6
	1	**3 607**	3 357	250	**101**	92	9	**37**	36	1	**175**	144	31
Nombre total des salariés		**189 006**	**155 259**	**33 749**	**1 706**	**1 449**	**257**	**3 157**	**2 797**	**360**	**7 157**	**5 388**	**1 769**

Tableau 6.5

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Quart	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	4	332	323	9	0	0	0	4	4	0	7	6	1
	3	116	104	12	0	0	0	2	1	1	4	3	1
	2	274	262	12	2	2	0	1	1	0	2	1	1
	1	934	883	51	3	3	0	19	18	1	19	19	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	4	797	772	25	6	6	0	14	14	0	19	16	3
	3	1 374	1 303	71	2	2	0	38	36	2	41	37	4
	2	3 935	3 545	390	11	9	2	53	44	9	114	102	12
	1	4 469	3 497	972	17	14	3	66	56	10	120	92	28
Professionnels	4	316	293	23	0	0	0	6	6	0	23	22	1
	3	406	353	53	1	1	0	7	7	0	49	37	12
	2	1 238	1 013	225	4	4	0	16	14	2	139	104	35
	1	1 697	1 178	519	4	3	1	22	20	2	165	95	70
Semi-professionnels et techniciens	4	1 179	1 148	31	4	4	0	9	8	1	14	14	0
	3	3 016	2 856	160	13	13	0	49	47	2	59	51	8
	2	2 592	2 454	138	8	8	0	33	32	1	47	41	6
	1	4 623	4 062	561	28	28	0	52	49	3	188	157	31
Surveillants	4	567	484	85	0	0	0	12	11	1	19	15	4
	3	1 597	1 235	362	8	6	2	25	20	5	47	37	10
	2	1 530	1 080	450	13	9	4	27	21	6	42	30	12
	1	756	325	431	9	5	4	15	8	7	30	9	21
Contremaîtres	4	1 379	1 362	17	10	9	1	26	26	0	35	35	0
	3	3 922	3 885	37	39	39	0	81	81	0	98	94	4
	2	3 542	3 453	89	74	74	0	54	53	1	51	50	1
	1	693	596	97	9	9	0	14	14	0	13	13	0

Tableau 6.4 (suite)

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR BANCAIRE SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Quart	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Employés de bureau	4	342	112	230	2	1	1	14	9	5	55	13	42
	3	2 950	570	2 380	23	6	17	108	30	78	561	139	422
	2	31 599	3 138	28 461	179	28	151	1 285	165	1 120	5 563	884	4 679
	1	42 490	3 663	38 827	437	40	397	2 022	193	1 829	5 891	1 127	4 764
Employés du secteur de la vente	4	27	20	7	1	1	0	0	0	0	2	2	0
	3	36	29	7	1	1	0	0	0	0	6	5	1
	2	130	77	53	0	0	0	3	1	2	6	0	6
	1	228	105	123	1	0	1	9	2	7	18	7	11
Employés du secteur des services	4	47	46	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0
	3	136	127	9	2	2	0	4	4	0	2	2	0
	2	82	71	11	0	0	0	3	3	0	11	9	2
	1	170	120	50	2	2	0	7	4	3	25	12	13
Travailleurs qualifiés et artisans	4	61	59	2	1	1	0	4	4	0	7	7	0
	3	85	76	9	0	0	0	3	3	0	10	10	0
	2	98	79	19	1	1	0	2	2	0	12	10	2
	1	70	48	22	0	0	0	1	1	0	9	7	2
Travailleurs manuels spécialisés	4	17	17	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
	3	17	16	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	2	40	37	3	0	0	0	1	1	0	8	6	2
	1	53	50	3	0	0	0	2	2	0	4	4	0
Autres travailleurs manuels	4	36	34	2	0	0	0	3	3	0	2	2	0
	3	53	47	6	2	2	0	1	1	0	5	4	1
	2	111	88	23	2	1	1	5	5	0	5	3	2
	1	28	22	6	0	0	0	4	4	0	2	1	1
Nombre total des salariés		147 413	40 613	106 800	919	158	761	6 124	1 831	4 293	19 213	5 475	13 738

Tableau 6.4

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR BANCAIRE SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Quart**	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	4	**49**	49	0	**0**	0	0	**3**	3	0	**3**	3	0
	3	**35**	34	1	**0**	0	0	**1**	1	0	**1**	0	1
	2	**150**	144	6	**0**	0	0	**12**	12	0	**10**	10	0
	1	**1 530**	1 432	98	**1**	1	0	**68**	65	3	**67**	63	4
Cadres intermédiaires et autres cadres	4	**883**	767	116	**1**	1	0	**49**	43	6	**47**	36	11
	3	**3 218**	2 727	491	**4**	2	2	**150**	121	29	**171**	137	34
	2	**11 339**	8 577	2 762	**23**	17	6	**544**	433	111	**806**	532	274
	1	**24 480**	9 527	14 953	**113**	33	80	**864**	403	461	**2 143**	806	1 337
Professionnels	4	**87**	71	16	**0**	0	0	**3**	3	0	**12**	8	4
	3	**488**	376	112	**1**	0	1	**17**	15	2	**57**	37	20
	2	**2 721**	1 914	807	**8**	5	3	**81**	63	18	**586**	423	163
	1	**12 919**	4 659	8 260	**48**	8	40	**385**	157	228	**1 753**	856	897
Semi-professionnels et techniciens	4	**61**	47	14	**1**	0	1	**4**	4	0	**1**	1	0
	3	**183**	95	88	**0**	0	0	**10**	7	3	**22**	13	9
	2	**391**	159	232	**1**	0	1	**13**	5	8	**56**	33	23
	1	**250**	85	165	**1**	0	1	**3**	0	3	**15**	7	8
Surveillants	4	**165**	65	100	**2**	1	1	**6**	2	4	**33**	14	19
	3	**1 256**	314	942	**9**	2	7	**50**	18	32	**182**	56	126
	2	**4 407**	522	3 885	**26**	1	25	**186**	22	164	**650**	111	539
	1	**3 833**	337	3 496	**25**	0	25	**189**	12	177	**390**	71	319
Contremaîtres	4	**11**	11	0	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
	3	**6**	6	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
	2	**13**	13	0	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
	1	**32**	31	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**2**	2	0

Tableau 6.3 (suite)

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI TEMPORAIRE SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Quart	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Employés de bureau	4	77	22	55	1	0	1	1	1	0	1	0	1
	3	169	35	134	1	0	1	2	0	2	16	4	12
	2	434	57	377	1	0	1	4	2	2	46	4	42
	1	699	132	567	5	0	5	3	2	1	109	23	86
Employés du secteur de la vente	4	5	3	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	3	4	4	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	2	15	6	9	4	0	4	0	0	0	0	0	0
	1	36	20	16	11	8	3	0	0	0	0	0	0
Employés du secteur des services	4	63	53	10	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	3	78	60	18	1	1	0	2	1	1	0	0	0
	2	177	136	41	0	0	0	1	1	0	2	2	0
	1	208	114	94	4	2	2	0	0	0	2	1	1
Travailleurs qualifiés et artisans	4	101	98	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	3	82	70	12	0	0	0	1	1	0	1	1	0
	2	38	36	2	0	0	0	1	1	0	1	1	0
	1	61	57	4	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Travailleurs manuels spécialisés	4	196	190	6	2	2	0	2	2	0	1	1	0
	3	149	138	11	2	2	0	2	2	0	0	0	0
	2	200	172	28	3	3	0	2	2	0	5	5	0
	1	268	233	35	2	2	0	2	2	0	6	6	0
Autres travailleurs manuels	4	173	162	11	6	4	2	2	1	1	2	2	0
	3	532	459	73	14	9	5	9	7	2	12	10	2
	2	615	514	101	15	9	6	5	5	0	4	4	0
	1	1 576	1 374	202	24	12	12	6	6	0	51	51	0
Nombre total des salariés		630 161	362 042	268 125	4 966	2 911	2 055	14 732	7 770	6 962	42 096	18 782	23 314

Tableau 6.3

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI TEMPORAIRE SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Quart	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	4	8	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	29	20	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	34	15	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	19	8	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionnels	4	10	9	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0
	3	14	11	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	71	48	23	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	1	1 307	719	588	8	1	7	6	1	5	27	13	14
Semi-professionnels et techniciens	4	19	14	5	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	3	34	21	13	0	0	0	1	1	0	1	1	0
	2	354	176	178	5	3	2	2	2	0	5	2	3
	1	649	303	346	6	4	2	4	3	1	15	7	8
Surveillants	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	4	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Contremaîtres	4	6	6	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	3	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	8	8	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	1	12	11	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0

Tableau 6.2 (suite)

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Quart**	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Employés de bureau	4	**1 410**	172	1 237	**12**	2	10	**22**	5	17	**88**	17	71
	3	**13 716**	3 244	10 472	**83**	16	67	**224**	54	170	**956**	252	704
	2	**21 954**	1 589	20 365	**155**	12	143	**623**	40	583	**1 402**	225	1 177
	1	**11 780**	1 486	10 294	**110**	21	89	**410**	36	374	**929**	214	715
Employés du secteur de la vente	4	**582**	72	510	**2**	0	2	**7**	0	7	**23**	6	17
	3	**422**	59	363	**6**	2	4	**3**	1	2	**20**	4	16
	2	**1 000**	124	876	**12**	2	10	**11**	2	9	**53**	11	42
	1	**618**	195	423	**18**	6	12	**9**	5	4	**76**	33	43
Employés du secteur des services	4	**271**	149	122	**2**	1	1	**2**	1	1	**53**	26	27
	3	**542**	459	83	**3**	3	0	**6**	5	1	**30**	16	14
	2	**539**	321	218	**5**	2	3	**6**	6	0	**80**	45	35
	1	**661**	336	325	**4**	1	3	**7**	2	5	**68**	35	33
Travailleurs qualifiés et artisans	4	**125**	106	19	**3**	3	0	**3**	3	0	**11**	9	2
	3	**236**	214	22	**5**	4	1	**1**	1	0	**14**	12	2
	2	**166**	144	22	**3**	3	0	**2**	1	1	**2**	1	1
	1	**291**	246	45	**21**	21	0	**3**	3	0	**12**	12	0
Travailleurs manuels spécialisés	4	**1 178**	1 071	107	**9**	6	3	**7**	5	2	**38**	37	1
	3	**1 087**	1 002	85	**5**	4	1	**15**	11	4	**44**	44	0
	2	**1 601**	1 348	253	**12**	11	1	**10**	10	0	**77**	72	5
	1	**2 004**	1 597	407	**12**	7	5	**8**	8	0	**58**	46	12
Autres travailleurs manuels	4	**881**	774	107	**6**	4	2	**6**	3	3	**20**	19	1
	3	**1 170**	1 057	113	**7**	5	2	**5**	4	1	**75**	67	8
	2	**2 975**	2 703	272	**16**	16	0	**12**	12	0	**239**	228	11
	1	**2 268**	2 065	203	**26**	21	5	**15**	15	0	**186**	162	24
Nombre total des salariés		**70 575**	**21 816**	**48 758**	**555**	**182**	**373**	**1 472**	**255**	**1 217**	**4 687**	**1 642**	**3 045**

Tableau 6.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Quart	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	4	58	26	32	0	0	0	1	1	0	7	7	0
	3	77	8	69	0	0	0	3	0	3	2	0	2
	2	380	44	336	2	0	2	8	1	7	20	2	18
	1	237	39	198	1	1	0	6	1	5	16	2	14
Professionnels	4	55	17	38	1	0	1	1	1	0	1	1	0
	3	73	7	66	0	0	0	2	1	1	3	1	2
	2	224	43	181	0	0	0	4	1	3	8	3	5
	1	126	15	111	0	0	0	2	1	1	5	2	3
Semi-professionnels et techniciens	4	201	130	71	3	2	1	6	5	1	2	2	0
	3	199	148	51	0	0	0	2	2	0	4	3	1
	2	363	249	114	3	3	0	4	3	1	4	3	1
	1	625	432	193	5	2	3	3	3	0	12	8	4
Surveillants	4	49	19	30	0	0	0	0	0	0	4	2	2
	3	118	20	98	0	0	0	1	0	1	16	4	12
	2	164	17	147	1	0	1	7	0	7	17	4	13
	1	98	20	78	2	1	1	3	0	3	8	1	7
Contremaîtres	4	13	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	24	23	1	0	0	0	1	1	0	4	4	0
	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	11	10	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0

Tableau 6.1 (suite)

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Quart**	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Employés de bureau	4	**2 993**	1 342	1 651	**18**	9	9	**61**	40	21	**186**	78	108
	3	**55 210**	33 154	22 056	**369**	209	160	**1 022**	685	337	**2 804**	1 339	1 465
	2	**69 677**	7 939	61 738	**478**	73	405	**2 022**	329	1 693	**8 384**	1 294	7 090
	1	**54 870**	5 883	48 987	**559**	63	496	**2 223**	267	1 956	**6 792**	1 362	5 430
Employés du secteur de la vente	4	**1 185**	927	258	**15**	11	4	**15**	14	1	**36**	21	15
	3	**3 973**	2 475	1 498	**24**	15	9	**58**	42	16	**148**	102	46
	2	**6 292**	2 774	3 518	**33**	13	20	**88**	38	50	**240**	95	145
	1	**3 140**	1 379	1 761	**34**	5	29	**33**	16	17	**168**	68	100
Employés du secteur des services	4	**2 827**	1 639	1 188	**20**	18	2	**47**	35	12	**290**	155	135
	3	**6 371**	2 490	3 881	**35**	21	14	**84**	54	30	**318**	207	111
	2	**2 830**	1 216	1 614	**30**	12	18	**21**	16	5	**149**	78	71
	1	**3 181**	1 191	1 990	**46**	17	29	**29**	17	12	**234**	96	138
Travailleurs qualifiés et artisans	4	**4 879**	4 804	75	**30**	29	1	**97**	95	2	**168**	166	2
	3	**27 352**	27 015	337	**191**	191	0	**555**	549	6	**1 219**	1 198	21
	2	**13 063**	12 728	335	**117**	111	6	**226**	222	4	**746**	723	23
	1	**14 635**	14 312	323	**137**	127	10	**382**	379	3	**756**	734	22
Travailleurs manuels spécialisés	4	**8 415**	8 285	130	**136**	133	3	**233**	228	5	**196**	194	2
	3	**21 766**	21 385	381	**182**	175	7	**289**	285	4	**467**	459	8
	2	**23 974**	23 277	697	**305**	294	11	**408**	402	6	**501**	467	34
	1	**10 501**	9 823	678	**92**	87	5	**161**	154	7	**344**	322	22
Autres travailleurs manuels	4	**4 030**	3 969	61	**44**	43	1	**80**	80	0	**85**	84	1
	3	**9 646**	9 389	257	**138**	131	7	**217**	212	5	**280**	265	15
	2	**8 592**	7 843	749	**165**	131	34	**212**	197	15	**307**	275	32
	1	**6 483**	5 881	602	**133**	122	11	**137**	133	4	**235**	194	41
Nombre total des salariés		**551 041**	**334 696**	**216 352**	**4 288**	**2 661**	**1 627**	**13 199**	**7 470**	**5 729**	**37 098**	**16 999**	**20 099**

Tableau 6.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET LE QUART SALARIAL

		Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Quart	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	4	**650**	624	26	**0**	0	0	**9**	9	0	**10**	9	1
	3	**320**	299	21	**1**	1	0	**7**	6	1	**9**	6	3
	2	**836**	781	55	**2**	2	0	**18**	18	0	**20**	19	1
	1	**3 620**	3 350	270	**8**	8	0	**104**	100	4	**113**	104	9
Cadres intermédiaires et autres cadres	4	**2 699**	2 480	219	**7**	7	0	**83**	77	6	**99**	84	15
	3	**8 200**	7 223	977	**15**	11	4	**253**	219	34	**332**	282	50
	2	**31 870**	23 996	7 874	**110**	90	20	**855**	685	170	**1 606**	1 101	505
	1	**39 041**	17 611	21 430	**235**	84	151	**1 096**	552	544	**2 705**	1 090	1 615
Professionnels	4	**897**	800	97	**0**	0	0	**15**	14	1	**76**	69	7
	3	**3 457**	2 930	527	**9**	7	2	**60**	55	5	**368**	317	51
	2	**10 737**	8 142	2 595	**32**	26	6	**218**	173	45	**1 530**	1 180	350
	1	**17 895**	7 827	10 073	**88**	38	50	**443**	207	236	**2 239**	1 162	1 077
Semi-professionnels et techniciens	4	**2 170**	2 022	148	**16**	15	1	**31**	28	3	**53**	49	4
	3	**6 051**	5 445	606	**22**	22	0	**116**	108	8	**189**	157	32
	2	**9 432**	8 056	1 376	**37**	34	3	**140**	121	19	**333**	277	56
	1	**12 407**	9 408	2 999	**62**	52	10	**155**	129	26	**425**	317	108
Surveillants	4	**1 240**	910	332	**8**	6	2	**24**	19	5	**82**	57	25
	3	**6 317**	4 187	2 130	**41**	26	15	**139**	94	45	**380**	212	168
	2	**7 559**	2 592	4 967	**53**	18	35	**243**	66	177	**763**	187	576
	1	**5 348**	876	4 472	**40**	5	35	**208**	22	186	**444**	84	360
Contremaîtres	4	**2 286**	2 252	34	**13**	12	1	**46**	46	0	**42**	42	0
	3	**5 944**	5 871	73	**55**	54	1	**121**	121	0	**129**	125	4
	2	**4 792**	4 662	130	**93**	93	0	**83**	80	3	**70**	69	1
	1	**1 388**	1 232	156	**10**	10	0	**32**	32	0	**28**	24	4

Tableau 5.22

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SOUS-SECTEUR DES SILOS À GRAIN SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**80**	80	0	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**1 999**	1 930	69	**12**	12	0	**54**	54	0	**11**	8	3
Professionnels	**394**	287	107	**1**	1	0	**5**	4	1	**34**	25	9
Semi-professionnels et techniciens	**210**	133	77	**2**	1	1	**2**	2	0	**7**	6	1
Surveillants	**348**	255	93	**2**	1	1	**6**	6	0	**7**	4	3
Contremaîtres	**1 303**	1 295	8	**14**	13	1	**32**	32	0	**6**	6	0
Employés de bureau	**1 423**	265	1 158	**16**	9	7	**37**	12	25	**47**	13	34
Employés du secteur de la vente	**180**	171	9	**1**	1	0	**2**	2	0	**2**	2	0
Employés du secteur des services	**29**	17	12	**2**	1	1	**1**	0	1	**1**	1	0
Travailleurs qualifiés et artisans	**599**	592	7	**3**	3	0	**13**	13	0	**4**	4	0
Travailleurs manuels spécialisés	**1 022**	1 002	20	**10**	10	0	**21**	21	0	**7**	7	0
Autres travailleurs manuels	**2 387**	2 276	111	**31**	28	3	**35**	35	0	**59**	53	6
Nombre total des salariés	**9 974**	**8 303**	**1 671**	**94**	**80**	**14**	**209**	**182**	**27**	**185**	**129**	**56**

Tableau 5.21

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SOUS-SECTEUR DES MINES DE MÉTAUX SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**74**	73	1	**0**	0	0	**2**	2	0	**1**	1	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**285**	267	18	**6**	6	0	**10**	10	0	**8**	8	0
Professionnels	**309**	273	36	**3**	3	0	**4**	3	1	**19**	17	2
Semi-professionnels et techniciens	**500**	439	61	**13**	12	1	**19**	16	3	**15**	13	2
Surveillants	**60**	44	16	**1**	0	1	**0**	0	0	**1**	1	0
Contremaîtres	**543**	543	0	**11**	11	0	**12**	12	0	**2**	2	0
Employés de bureau	**406**	115	291	**7**	0	7	**4**	3	1	**5**	2	3
Employés du secteur de la vente	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés du secteur des services	**84**	74	10	**2**	1	1	**1**	1	0	**0**	0	0
Travailleurs qualifiés et artisans	**1 114**	1 109	5	**29**	29	0	**27**	27	0	**10**	10	0
Travailleurs manuels spécialisés	**2 626**	2 612	14	**97**	94	3	**32**	32	0	**19**	19	0
Autres travailleurs manuels	**1 677**	1 539	138	**61**	57	4	**34**	31	3	**17**	17	0
Nombre total des salariés	**7 678**	**7 088**	**590**	**230**	**213**	**17**	**145**	**137**	**8**	**97**	**90**	**7**

Tableau 5.20

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LES AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**14**	5	9	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Professionnels	**44**	6	38	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	0	1
Semi-professionnels et techniciens	**81**	28	53	**0**	0	0	**0**	0	0	**2**	1	1
Surveillants	**34**	21	13	**0**	0	0	**0**	0	0	**9**	8	1
Contremaîtres	**3**	3	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**333**	43	290	**2**	2	0	**13**	1	12	**19**	3	16
Employés du secteur de la vente	**17**	7	10	**0**	0	0	**0**	0	0	**1**	0	1
Employés du secteur des services	**491**	244	247	**2**	0	2	**4**	3	1	**118**	53	65
Travailleurs qualifiés et artisans	**34**	30	4	**1**	1	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	**88**	67	21	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Autres travailleurs manuels	**199**	184	15	**1**	1	0	**4**	4	0	**2**	1	1
Nombre total des salariés	**1 338**	**638**	**700**	**6**	**4**	**2**	**21**	**8**	**13**	**152**	**66**	**86**

Tableau 5.19

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LES AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**663**	607	56	**1**	1	0	**8**	8	0	**16**	14	2
Cadres intermédiaires et autres cadres	**4 620**	4 009	611	**21**	19	2	**121**	114	7	**97**	83	14
Professionnels	**4 433**	3 467	971	**24**	21	3	**67**	58	9	**402**	347	55
Semi-professionnels et techniciens	**3 189**	2 555	634	**27**	25	2	**83**	75	8	**138**	108	30
Surveillants	**1 018**	595	423	**6**	2	4	**15**	12	3	**39**	17	22
Contremaîtres	**2 530**	2 515	15	**28**	27	1	**74**	74	0	**14**	14	0
Employés de bureau	**6 032**	1 082	4 950	**59**	13	46	**162**	57	105	**260**	49	211
Employés du secteur de la vente	**557**	476	81	**2**	2	0	**10**	10	0	**18**	13	5
Employés du secteur des services	**1 449**	733	716	**40**	17	23	**15**	11	4	**340**	144	196
Travailleurs qualifiés et artisans	**3 532**	3 489	43	**44**	43	1	**145**	144	1	**44**	43	1
Travailleurs manuels spécialisés	**5 354**	5 299	55	**120**	117	3	**180**	178	2	**47**	47	0
Autres travailleurs manuels	**7 393**	6 658	735	**148**	125	23	**235**	217	18	**191**	165	26
Nombre total des salariés	**40 770**	**31 485**	**9 290**	**520**	**412**	**108**	**1 115**	**958**	**157**	**1 606**	**1 044**	**562**

Tableau 5.18

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES POSTAUX ET SERVICES DE MESSAGERIES SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**412**	384	28	**2**	2	0	**7**	7	0	**9**	8	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	**9 524**	5 052	4 472	**106**	40	66	**153**	97	56	**418**	227	191
Professionnels	**499**	401	98	**3**	2	1	**9**	7	2	**56**	47	9
Semi-professionnels et techniciens	**183**	155	28	**4**	4	0	**0**	0	0	**11**	10	1
Surveillants	**3 857**	3 094	763	**29**	22	7	**79**	70	9	**190**	159	31
Contremaîtres	**682**	611	71	**1**	1	0	**8**	6	2	**24**	21	3
Employés de bureau	**41 328**	26 867	14 461	**280**	165	115	**675**	503	172	**1 801**	1 024	777
Employés du secteur de la vente	**409**	246	163	**0**	0	0	**1**	0	1	**15**	11	4
Employés du secteur des services	**17**	16	1	**0**	0	0	**0**	0	0	**2**	2	0
Travailleurs qualifiés et artisans	**275**	273	2	**2**	2	0	**3**	3	0	**14**	14	0
Travailleurs manuels spécialisés	**5 686**	5 277	409	**26**	24	2	**36**	34	2	**278**	264	14
Autres travailleurs manuels	**1 779**	1 703	76	**13**	13	0	**35**	35	0	**115**	112	3
Nombre total des salariés	**64 651**	**44 079**	**20 572**	**466**	**275**	**191**	**1 006**	**762**	**244**	**2 933**	**1 899**	**1 034**

Tableau 5.17

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SOUS-SECTEUR DE LA TRANSMISSION DES TÉLÉCOMMUNICATIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**394**	349	45	**2**	2	0	**7**	7	0	**9**	7	2
Cadres intermédiaires et autres cadres	**14 961**	9 836	5 125	**47**	36	11	**210**	153	57	**726**	455	271
Professionnels	**5 808**	4 317	1 491	**14**	11	3	**104**	81	23	**866**	678	188
Semi-professionnels et techniciens	**2 545**	2 162	383	**9**	9	0	**36**	27	9	**195**	177	18
Surveillants	**778**	228	550	**5**	2	3	**5**	2	3	**29**	13	16
Contremaîtres	**951**	920	31	**2**	2	0	**9**	9	0	**14**	14	0
Employés de bureau	**27 816**	1 933	25 883	**203**	14	189	**540**	71	469	**22 40**	230	2 010
Employés du secteur de la vente	**2 439**	911	1 528	**9**	3	6	**34**	11	23	**86**	25	61
Employés du secteur des services	**96**	34	62	**0**	0	0	**3**	1	2	**5**	1	4
Travailleurs qualifiés et artisans	**21 283**	20 906	377	**132**	130	2	**407**	400	7	**903**	876	27
Travailleurs manuels spécialisés	**1 900**	1 679	221	**13**	11	2	**50**	48	2	**82**	75	7
Autres travailleurs manuels	**799**	638	161	**6**	6	0	**19**	17	2	**42**	38	4
Nombre total des salariés	**79 770**	**43 913**	**35 857**	**442**	**226**	**216**	**1 424**	**827**	**597**	**5 197**	**2 589**	**2 608**

Tableau 5.16

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SOUS-SECTEUR DE LA DIFFUSION DES TÉLÉCOMMUNICATIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**537**	483	54	**0**	0	0	**6**	6	0	**5**	4	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	**2 210**	1 698	512	**16**	13	3	**25**	19	6	**40**	34	6
Professionnels	**2 374**	1 657	717	**22**	16	6	**19**	18	1	**105**	74	31
Semi-professionnels et techniciens	**11 848**	9 153	2 695	**41**	32	9	**150**	132	18	**254**	188	66
Surveillants	**700**	286	414	**10**	5	5	**5**	3	2	**18**	8	10
Contremaîtres	**649**	614	35	**8**	8	0	**14**	14	0	**18**	17	1
Employés de bureau	**5 241**	860	4 381	**43**	9	34	**65**	26	39	**270**	61	209
Employés du secteur de la vente	**2 040**	1 147	893	**31**	6	25	**24**	17	7	**99**	52	47
Employés du secteur des services	**75**	48	27	**0**	0	0	**3**	3	0	**3**	3	0
Travailleurs qualifiés et artisans	**3 044**	2 763	281	**51**	41	10	**52**	48	4	**155**	142	13
Travailleurs manuels spécialisés	**553**	497	56	**5**	5	0	**8**	8	0	**18**	17	1
Autres travailleurs manuels	**160**	141	19	**8**	6	2	**2**	1	1	**7**	4	3
Nombre total des salariés	**29 431**	**19 347**	**10 084**	**235**	**141**	**94**	**373**	**295**	**78**	**992**	**604**	**388**

Tableau 5.15

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	128	76	52	2	1	1	1	1	0	10	9	1
Professionnels	66	20	46	1	0	1	2	2	0	4	2	2
Semi-professionnels et techniciens	1 252	896	356	11	7	4	15	13	2	20	15	5
Surveillants	39	22	17	0	0	0	0	0	0	2	1	1
Contremaîtres	36	35	1	0	0	0	1	1	0	4	4	0
Employés de bureau	14 742	3 596	11 146	124	24	100	178	53	125	843	237	606
Employés du secteur de la vente	649	201	448	24	5	19	12	5	7	85	39	46
Employés du secteur des services	64	21	43	0	0	0	1	0	1	6	2	4
Travailleurs qualifiés et artisans	593	536	57	26	25	1	4	4	0	31	28	3
Travailleurs manuels spécialisés	2 295	2 009	286	13	9	4	17	11	6	123	114	9
Autres travailleurs manuels	4 070	3 764	306	27	21	6	22	19	3	389	378	11
Nombre total des salariés	23 934	11 176	12 758	228	92	136	253	109	144	1 517	829	688

Tableau 5.14

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**1 343**	1 216	127	**4**	4	0	**20**	20	0	**23**	19	4
Cadres intermédiaires et autres cadres	**26 695**	16 586	10 109	**169**	89	80	**388**	269	119	**1 184**	716	468
Professionnels	**8 681**	6 375	2 306	**39**	29	10	**132**	106	26	**1 027**	799	228
Semi-professionnels et techniciens	**14 576**	11 470	3 106	**54**	45	9	**186**	159	27	**460**	375	85
Surveillants	**5 335**	3 608	1 727	**44**	29	15	**89**	75	14	**237**	180	57
Contremaîtres	**2 282**	2 145	137	**11**	11	0	**31**	29	2	**56**	52	4
Employés de bureau	**74 385**	29 660	44 725	**526**	188	338	**1 280**	600	680	**4 311**	1 315	2 996
Employés du secteur de la vente	**4 888**	2 304	2 584	**40**	9	31	**59**	28	31	**200**	88	112
Employés du secteur des services	**188**	98	90	**0**	0	0	**6**	4	2	**10**	6	4
Travailleurs qualifiés et artisans	**24 602**	23 942	660	**185**	173	12	**462**	451	11	**1 072**	1 032	40
Travailleurs manuels spécialisés	**8 139**	7 453	686	**44**	40	4	**94**	90	4	**378**	356	22
Autres travailleurs manuels	**2 738**	2 482	256	**27**	25	2	**56**	53	3	**164**	154	10
Nombre total des salariés	**173 852**	**107 339**	**66 513**	**1 143**	**642**	**501**	**2 803**	**1 884**	**919**	**9 122**	**5 092**	**4 030**

Tableau 5.13

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SOUS-SECTEUR DU TRANSPORT EN COMMUN SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**54**	51	3	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**238**	206	32	**0**	0	0	**2**	2	0	**6**	6	0
Professionnels	**59**	40	19	**0**	0	0	**1**	0	1	**5**	3	2
Semi-professionnels et techniciens	**45**	33	12	**0**	0	0	**3**	3	0	**1**	0	1
Surveillants	**181**	117	64	**1**	0	1	**7**	5	2	**1**	1	0
Contremaîtres	**158**	150	8	**2**	2	0	**5**	5	0	**8**	8	0
Employés de bureau	**877**	346	531	**5**	2	3	**24**	13	11	**45**	13	32
Employés du secteur de la vente	**49**	23	26	**2**	1	1	**0**	0	0	**1**	0	1
Employés du secteur des services	**43**	38	5	**0**	0	0	**1**	1	0	**1**	1	0
Travailleurs qualifiés et artisans	**202**	202	0	**7**	7	0	**13**	13	0	**8**	8	0
Travailleurs manuels spécialisés	**4 134**	3 895	239	**63**	60	3	**165**	156	9	**119**	113	6
Autres travailleurs manuels	**548**	510	38	**10**	10	0	**20**	20	0	**9**	8	1
Nombre total des salariés	**6 588**	**5 611**	**977**	**90**	**82**	**8**	**241**	**218**	**23**	**204**	**161**	**43**

Tableau 5.12

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SOUS-SECTEUR DU CAMIONNAGE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**404**	391	13	**1**	1	0	**8**	7	1	**8**	8	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**2 015**	1 835	180	**7**	6	1	**32**	26	6	**29**	26	3
Professionnels	**306**	226	80	**0**	0	0	**4**	4	0	**25**	18	7
Semi-professionnels et techniciens	**112**	69	43	**0**	0	0	**2**	2	0	**1**	1	0
Surveillants	**1 295**	913	382	**10**	7	3	**34**	29	5	**28**	16	12
Contremaîtres	**1 368**	1 315	53	**20**	20	0	**24**	24	0	**21**	21	0
Employés de bureau	**5 404**	1 356	4 048	**43**	11	32	**93**	49	44	**266**	107	159
Employés du secteur de la vente	**1 269**	1 000	269	**8**	6	2	**6**	4	2	**17**	13	4
Employés du secteur des services	**524**	509	15	**1**	0	1	**9**	9	0	**7**	7	0
Travailleurs qualifiés et artisans	**765**	763	2	**6**	6	0	**16**	16	0	**39**	39	0
Travailleurs manuels spécialisés	**20 389**	20 160	229	**219**	217	2	**258**	255	3	**277**	276	1
Autres travailleurs manuels	**5 150**	5 076	74	**44**	41	3	**72**	72	0	**135**	132	3
Nombre total des salariés	**39 001**	**33 613**	**5 388**	**359**	**315**	**44**	**558**	**497**	**61**	**853**	**664**	**189**

Tableau 5.11

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES RELATIFS AU TRANSPORT PAR EAU SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	125	119	6	0	0	0	2	2	0	3	2	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	326	288	38	0	0	0	9	7	2	6	5	1
Professionnels	127	102	25	0	0	0	4	4	0	22	17	5
Semi-professionnels et techniciens	213	202	11	3	3	0	3	3	0	9	9	0
Surveillants	108	86	22	0	0	0	4	3	1	5	3	2
Contremaîtres	625	621	4	5	5	0	13	13	0	9	9	0
Employés de bureau	799	289	510	5	3	2	18	8	10	55	21	34
Employés du secteur de la vente	11	8	3	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Employés du secteur des services	182	167	15	1	1	0	2	2	0	6	6	0
Travailleurs qualifiés et artisans	1 563	1 561	2	8	8	0	25	25	0	33	33	0
Travailleurs manuels spécialisés	444	444	0	11	11	0	17	17	0	5	5	0
Autres travailleurs manuels	6 044	5 987	57	99	98	1	116	115	1	88	85	3
Nombre total des salariés	10 567	9 874	693	132	129	3	213	199	14	242	195	47

Tableau 5.10

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SOUS-SECTEUR DU TRANSPORT PAR EAU SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**104**	100	4	**1**	1	0	**1**	1	0	**4**	3	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	**510**	465	45	**7**	7	0	**5**	5	0	**16**	14	2
Professionnels	**201**	177	24	**1**	1	0	**2**	2	0	**16**	12	4
Semi-professionnels et techniciens	**228**	209	19	**2**	2	0	**3**	3	0	**2**	2	0
Surveillants	**247**	176	73	**0**	0	0	**1**	0	1	**11**	6	5
Contremaîtres	**181**	175	6	**3**	2	1	**5**	5	0	**4**	4	0
Employés de bureau	**824**	320	504	**16**	3	13	**16**	12	4	**51**	17	34
Employés du secteur de la vente	**63**	45	18	**0**	0	0	**0**	0	0	**6**	4	2
Employés du secteur des services	**516**	401	115	**20**	4	16	**9**	7	2	**8**	6	2
Travailleurs qualifiés et artisans	**2 280**	2 271	9	**32**	32	0	**45**	45	0	**124**	124	0
Travailleurs manuels spécialisés	**2 691**	2 564	127	**47**	40	7	**28**	27	1	**138**	133	5
Autres travailleurs manuels	**614**	602	12	**33**	28	5	**7**	7	0	**6**	6	0
Nombre total des salariés	**8 459**	**7 505**	**956**	**162**	**120**	**42**	**122**	**114**	**8**	**386**	**331**	**55**

Tableau 5.9

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SOUS-SECTEUR DU TRANSPORT ET DES SERVICES FERROVIAIRES SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**333**	321	12	**0**	0	0	**2**	2	0	**2**	2	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**4 018**	3 677	341	**12**	11	1	**69**	64	5	**108**	98	10
Professionnels	**1 457**	1 153	304	**4**	4	0	**18**	17	1	**119**	84	35
Semi-professionnels et techniciens	**3 697**	3 150	547	**15**	15	0	**68**	64	4	**138**	110	28
Surveillants	**1 055**	873	182	**9**	7	2	**14**	12	2	**23**	19	4
Contremaîtres	**5 066**	5 040	26	**92**	92	0	**97**	96	1	**93**	92	1
Employés de bureau	**8 695**	5 443	3 252	**68**	40	28	**194**	138	56	**364**	183	181
Employés du secteur de la vente	**1 196**	834	362	**6**	4	2	**21**	16	5	**37**	26	11
Employés du secteur des services	**2 018**	1 740	278	**31**	29	2	**70**	59	11	**215**	202	13
Travailleurs qualifiés et artisans	**17 642**	17 587	55	**131**	130	1	**391**	391	0	**779**	775	4
Travailleurs manuels spécialisés	**16 832**	16 560	272	**174**	169	5	**249**	248	1	**190**	188	2
Autres travailleurs manuels	**4 430**	4 206	224	**91**	83	8	**109**	109	0	**136**	128	8
Nombre total des salariés	**66 439**	**60 584**	**5 855**	**633**	**584**	**49**	**1 302**	**1 216**	**86**	**2 204**	**1 907**	**297**

Tableau 5.8

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SOUS-SECTEUR DU TRANSPORT AÉRIEN SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**466**	428	38	**3**	3	0	**6**	6	0	**13**	12	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	**2 783**	2 075	708	**9**	6	3	**40**	33	7	**97**	73	24
Professionnels	**850**	632	218	**3**	3	0	**9**	8	1	**92**	57	35
Semi-professionnels et techniciens	**6 514**	6 298	216	**26**	26	0	**45**	44	1	**112**	101	11
Surveillants	**1 274**	776	498	**8**	6	2	**15**	7	8	**56**	36	20
Contremaîtres	**1 832**	1 701	131	**7**	7	0	**19**	19	0	**56**	52	4
Employés de bureau	**6 998**	2 049	4 949	**47**	16	31	**81**	36	45	**639**	178	461
Employés du secteur de la vente	**6 052**	2 577	3 475	**45**	20	25	**85**	48	37	**270**	126	144
Employés du secteur des services	**9 737**	2 433	7 304	**34**	13	21	**51**	15	36	**340**	132	208
Travailleurs qualifiés et artisans	**7 543**	7 337	206	**42**	40	2	**96**	93	3	**668**	657	11
Travailleurs manuels spécialisés	**5 507**	5 265	242	**22**	21	1	**72**	71	1	**259**	236	23
Autres travailleurs manuels	**1 091**	925	166	**20**	12	8	**15**	14	1	**149**	117	32
Nombre total des salariés	**50 647**	**32 496**	**18 151**	**266**	**173**	**93**	**534**	**394**	**140**	**2 751**	**1 777**	**974**

Tableau 5.7

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**2**	2	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**14**	4	10	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Professionnels	**20**	7	13	**0**	0	0	**1**	1	0	**1**	1	0
Semi-professionnels et techniciens	**34**	29	5	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Surveillants	**11**	6	5	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Contremaîtres	**9**	9	0	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Employés de bureau	**2 586**	569	2 016	**28**	15	13	**21**	10	11	**132**	41	91
Employés du secteur de la vente	**1 953**	242	1 711	**14**	5	9	**18**	3	15	**85**	15	70
Employés du secteur des services	**1 425**	984	441	**12**	7	5	**13**	10	3	**103**	64	39
Travailleurs qualifiés et artisans	**176**	136	40	**4**	4	0	**5**	4	1	**6**	5	1
Travailleurs manuels spécialisés	**3 484**	2 941	543	**25**	19	6	**23**	23	0	**94**	85	9
Autres travailleurs manuels	**3 019**	2 647	372	**27**	24	3	**12**	11	1	**129**	97	32
Nombre total des salariés	**12 733**	**7 576**	**5 156**	**110**	**74**	**36**	**94**	**63**	**31**	**550**	**308**	**242**

Tableau 5.6

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**1 656**	1 572	84	**5**	5	0	**26**	24	2	**32**	29	3
Cadres intermédiaires et autres cadres	**10 575**	9 117	1 458	**36**	31	5	**171**	150	21	**294**	247	47
Professionnels	**3 657**	2 837	820	**9**	8	1	**51**	47	4	**376**	258	118
Semi-professionnels et techniciens	**11 410**	10 520	890	**53**	53	0	**143**	136	7	**308**	263	45
Surveillants	**4 450**	3 124	1 328	**30**	20	10	**79**	60	19	**138**	91	47
Contremaîtres	**9 536**	9 296	240	**132**	131	1	**175**	174	1	**197**	192	5
Employés de bureau	**24 952**	10 093	14 859	**198**	78	120	**457**	267	190	**1 525**	546	979
Employés du secteur de la vente	**8 724**	4 544	4 180	**61**	31	30	**113**	69	44	**342**	171	171
Employés du secteur des services	**13 137**	5 341	7 796	**87**	47	40	**145**	95	50	**602**	362	240
Travailleurs qualifiés et artisans	**31 481**	31 166	315	**244**	240	4	**643**	640	3	**1 735**	1 712	23
Travailleurs manuels spécialisés	**51 036**	49 898	1 138	**550**	531	19	**812**	796	16	**1 070**	1 028	42
Autres travailleurs manuels	**18 392**	17 751	641	**301**	274	27	**342**	339	3	**538**	489	49
Nombre total des salariés	**189 006**	**155 259**	**33 749**	**1 706**	**1 449**	**257**	**3 157**	**2 797**	**360**	**7 157**	**5 388**	**1 769**

Tableau 5.5

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR BANCAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	596	32	564	1	0	1	17	2	15	35	2	33
Professionnels	348	49	299	0	0	0	6	1	5	11	4	7
Semi-professionnels et techniciens	21	6	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Surveillants	345	27	318	3	1	2	11	0	11	34	2	32
Contremaîtres	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés de bureau	31 199	2 283	28 916	206	10	196	1 067	71	996	2 381	427	1 954
Employés du secteur de la vente	3	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Employés du secteur des services	33	16	17	0	0	0	3	1	2	4	3	1
Travailleurs qualifiés et artisans	15	8	7	1	1	0	0	0	0	2	1	1
Travailleurs manuels spécialisés	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres travailleurs manuels	6	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre total des salariés	32 570	2 426	30 144	211	12	199	1 104	75	1 029	2 468	439	2 029

Tableau 5.4

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR BANCAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**1 764**	1 659	105	**1**	1	0	**84**	81	3	**81**	76	5
Cadres intermédiaires et autres cadres	**39 920**	21 598	18 322	**141**	53	88	**1 607**	1 000	607	**3 167**	1 511	1 656
Professionnels	**16 215**	7 020	9 195	**57**	13	44	**486**	238	248	**2 408**	1 324	1 084
Semi-professionnels et techniciens	**885**	386	499	**3**	0	3	**30**	16	14	**94**	54	40
Surveillants	**9 661**	1 238	8 423	**62**	4	58	**431**	54	377	**1 255**	252	1 003
Contremaîtres	**62**	61	1	**0**	0	0	**2**	2	0	**2**	2	0
Employés de bureau	**77 381**	7 483	69 898	**641**	75	566	**3 429**	397	3 032	**12 070**	2 163	9 907
Employés du secteur de la vente	**421**	231	190	**3**	2	1	**12**	3	9	**32**	14	18
Employés du secteur des services	**435**	364	71	**4**	4	0	**15**	12	3	**39**	24	15
Travailleurs qualifiés et artisans	**314**	262	52	**2**	2	0	**10**	10	0	**38**	34	4
Travailleurs manuels spécialisés	**127**	120	7	**1**	1	0	**5**	5	0	**13**	11	2
Autres travailleurs manuels	**228**	191	37	**4**	3	1	**13**	13	0	**14**	10	4
Nombre total des salariés	**147 413**	**40 613**	**106 800**	**919**	**158**	**761**	**6 124**	**1 831**	**4 293**	**19 213**	**5 475**	**13 738**

Tableau 5.3

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI TEMPORAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**90**	46	44	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Professionnels	**1 402**	787	615	**10**	2	8	**7**	2	5	**27**	13	14
Semi-professionnels et techniciens	**1 056**	514	542	**11**	7	4	**7**	6	1	**22**	10	12
Surveillants	**10**	8	2	**1**	1	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Contremaîtres	**31**	30	1	**2**	1	1	**0**	0	0	**2**	2	0
Employés de bureau	**1 379**	246	1 133	**8**	0	8	**10**	5	5	**172**	31	141
Employés du secteur de la vente	**60**	33	27	**17**	10	7	**0**	0	0	**0**	0	0
Employés du secteur des services	**526**	363	163	**5**	3	2	**4**	2	2	**4**	3	1
Travailleurs qualifiés et artisans	**282**	261	21	**1**	1	0	**3**	3	0	**3**	3	0
Travailleurs manuels spécialisés	**813**	733	80	**9**	9	0	**8**	8	0	**12**	12	0
Autres travailleurs manuels	**2 896**	2 509	387	**59**	34	25	**22**	19	3	**69**	67	2
Nombre total des salariés	**8 545**	**5 530**	**3 015**	**123**	**68**	**55**	**61**	**45**	**16**	**311**	**141**	**170**

Tableau 5.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**2**	2	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	**752**	117	635	**3**	1	2	**18**	3	15	**45**	11	34
Professionnels	**478**	82	396	**1**	0	1	**9**	4	5	**17**	7	10
Semi-professionnels et techniciens	**1 388**	959	429	**11**	7	4	**15**	13	2	**22**	16	6
Surveillants	**429**	76	353	**3**	1	2	**11**	0	11	**45**	11	34
Contremaîtres	**49**	47	2	**0**	0	0	**2**	2	0	**4**	4	0
Employés de bureau	**48 860**	6 491	42 368	**360**	51	309	**1 279**	135	1 144	**3 375**	708	2 667
Employés du secteur de la vente	**2 622**	450	2 172	**38**	10	28	**30**	8	22	**172**	54	118
Employés du secteur des services	**2 013**	1 265	748	**14**	7	7	**21**	14	7	**231**	122	109
Travailleurs qualifiés et artisans	**818**	710	108	**32**	31	1	**9**	8	1	**39**	34	5
Travailleurs manuels spécialisés	**5 870**	5 018	852	**38**	28	10	**40**	34	6	**217**	199	18
Autres travailleurs manuels	**7 294**	6 599	695	**55**	46	9	**38**	34	4	**520**	476	44
Nombre total des salariés	**70 575**	**21 816**	**48 758**	**555**	**182**	**373**	**1 472**	**255**	**1 217**	**4 687**	**1 642**	**3 045**

Tableau 5.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	**5 426**	5 054	372	**11**	11	0	**138**	133	5	**152**	138	14
Cadres intermédiaires et autres cadres	**81 810**	51 310	30 500	**367**	192	175	**2 287**	1 533	754	**4 742**	2 557	2 185
Professionnels	**32 986**	19 699	13 292	**129**	71	58	**736**	449	287	**4 213**	2 728	1 485
Semi-professionnels et techniciens	**30 060**	24 931	5 129	**137**	123	14	**442**	386	56	**1 000**	800	200
Surveillants	**20 464**	8 565	11 901	**142**	55	87	**614**	201	413	**1 669**	540	1 129
Contremaîtres	**14 410**	14 017	393	**171**	169	2	**282**	279	3	**269**	260	9
Employés de bureau	**182 750**	48 318	134 432	**1 424**	354	1 070	**5 328**	1 321	4 007	**18 166**	4 073	14 093
Employés du secteur de la vente	**14 590**	7 555	7 035	**106**	44	62	**194**	110	84	**592**	286	306
Employés du secteur des services	**15 209**	6 536	8 673	**131**	68	63	**181**	122	59	**991**	536	455
Travailleurs qualifiés et artisans	**59 929**	58 859	1 070	**475**	458	17	**1 260**	1 245	15	**2 889**	2 821	68
Travailleurs manuels spécialisés	**64 656**	62 770	1 886	**715**	689	26	**1 091**	1 069	22	**1 508**	1 442	66
Autres travailleurs manuels	**28 751**	27 082	1 669	**480**	427	53	**646**	622	24	**907**	818	89
Nombre total des salariés	**551 041**	**334 696**	**216 352**	**4 288**	**2 661**	**1 627**	**13 199**	**7 470**	**5 729**	**37 098**	**16 999**	**20 099**

Tableau 4.4 (suite)

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LES AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE ET LES SOUS-SECTEURS

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Branche d'activité	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Industrie des silos à grain	**10 075**	8 350	1 725	**95**	81	14	**213**	184	29	**190**	130	60
Autres industries des télécommunications	**154**	59	95	**0**	0	0	**1**	1	0	**4**	1	3
Produits agricoles, commerce de gros	**437**	193	244	**3**	2	1	**9**	4	5	**23**	11	12
Sociétés de financement des entreprises	**2 299**	1 194	1 105	**8**	3	5	**34**	20	14	**94**	44	50
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	**4 396**	3 449	947	**23**	16	7	**161**	135	26	**283**	253	30
Autres services aux entreprises	**2 261**	1 141	1 120	**35**	12	23	**18**	13	5	**524**	243	281
Affaires étrangères et aide internationale	**428**	186	242	**2**	0	2	**2**	1	1	**45**	28	17
Gestion des ressources humaines	**1 598**	920	678	**20**	14	6	**20**	15	5	**30**	20	10
Gestion des services économiques	**2 786**	1 259	1 527	**37**	18	19	**70**	29	41	**149**	65	84
Théâtres et autres spectacles	**614**	437	177	**0**	0	0	**8**	6	2	**12**	9	3
Associations commerciales	**153**	53	100	**0**	0	0	**0**	0	0	**11**	2	9
Autres employeurs assujettis à la Loi	**42 763**	**32 463**	**10 305**	**551**	**431**	**120**	**1 149**	**975**	**174**	**1 774**	**1 121**	**653**

Tableau 4.4

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LES AUTRES SECTEURS SELON LE SEXE ET LES SOUS-SECTEURS

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Branche d'activité	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Mines de métaux	**7 688**	7 090	598	**230**	213	17	**145**	137	8	**97**	90	7
Mines de charbon	**2 981**	2 919	62	**6**	6	0	**265**	264	1	**13**	12	1
Industries du pétrole brut et du gaz naturel	**268**	246	22	**6**	6	0	**3**	3	0	**18**	17	1
Industrie de la transformation du poisson	**309**	143	166	**17**	9	8	**11**	3	8	**8**	5	3
Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux	**3 949**	3 107	842	**50**	33	17	**102**	89	13	**160**	115	45
Industries de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement de produits en métal	**769**	544	225	**15**	14	1	**39**	33	6	**42**	31	11
Industries des produits chimiques d'usage industriel	**797**	636	166	**1**	1	0	**16**	11	5	**34**	25	9
Industries du matériel scientifique et professionnel	**274**	226	48	**0**	0	0	**16**	15	1	**10**	8	2
Gestion de travaux de construction	**223**	154	69	**1**	1	0	**8**	8	0	**6**	3	3
Autres services relatifs à la construction	**304**	157	147	**2**	2	0	**8**	4	4	**21**	9	12

Tableau 4.3

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS SELON LE SEXE ET LES SOUS-SECTEURS

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Branche d'activité	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Transport aérien	**55 460**	34 286	21 174	**354**	226	128	**573**	413	160	**3 097**	1 948	1 149
Services relatifs au transport aérien	**3 643**	2 698	944	**11**	9	2	**45**	37	8	**286**	201	85
Transport et services ferroviaires	**66 833**	60 855	5 978	**642**	590	52	**1 306**	1 218	88	**2 214**	1 914	300
Transport par eau	**10 037**	8 751	1 288	**170**	124	46	**138**	129	9	**396**	339	57
Services relatifs au transport par eau	**10 836**	10 098	738	**153**	145	8	**217**	201	16	**245**	197	48
Camionnage	**46 090**	39 511	6 579	**397**	345	52	**599**	534	65	**1 016**	792	224
Transport en commun	**7 882**	6 346	1 536	**100**	84	16	**248**	223	25	**238**	184	54
Autres services relatifs aux transports	**1 684**	1 086	598	**18**	7	11	**22**	12	10	**79**	58	21
Transport par pipelines	**3 410**	2 756	654	**41**	35	6	**129**	115	14	**214**	138	76
Secteur des transports	**205 875**	**166 387**	**39 489**	**1 886**	**1 565**	**321**	**3 277**	**2 882**	**395**	**7 785**	**5 771**	**2 014**

Tableau 4.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE SECTEUR BANCAIRE SELON LE SEXE ET LES SOUS-SECTEURS

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Branche d'activité	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Banque centrale	**2 268**	1 099	1 169	**17**	9	8	**47**	27	20	**122**	61	61
Banques à charte	**178 359**	42 009	136 350	**1 116**	161	955	**7 181**	1 879	5 302	**21 710**	5 877	15 833
Secteur bancaire	**180 627**	**43 108**	**137 519**	**1 133**	**170**	**963**	**7 228**	**1 906**	**5 322**	**21 832**	**5 938**	**15 894**

Tableau 4.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS SELON LE SEXE ET LES SOUS-SECTEURS

Diffusion des télécommunications	**35 387**	22 458	12 929	**302**	167	135	**433**	336	97	**1 211**	718	493
Transmission des télécommunications	**83 981**	44 540	39 441	**491**	253	238	**1 484**	837	647	**5 482**	2 648	2 834
Services postaux et services de messagers	**81 528**	53 086	28 442	**603**	325	278	**1 161**	834	327	**4 012**	2 586	1 426
Secteur des communications	**200 896**	**120 084**	**80 812**	**1 396**	**745**	**651**	**3 078**	**2 007**	**1 071**	**10 705**	**5 952**	**4 753**

Tableau 3.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT (RMR)

Région métropolitaine de recensement	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Calgary	**17 008**	8 801	8 207	**111**	38	73	**534**	209	325	**1 043**	437	606
Edmonton	**14 514**	8 069	6 445	**120**	72	48	**468**	223	245	**769**	357	412
Halifax	**11 101**	6 125	4 976	**47**	24	23	**233**	87	146	**285**	121	164
Montréal	**96 571**	56 879	39 692	**359**	230	129	**1 516**	919	597	**3 508**	1 788	1 720
Regina	**4 547**	2 415	2 132	**38**	20	18	**154**	68	86	**80**	31	49
Toronto	**140 827**	73 217	67 615	**793**	352	441	**3 478**	1 602	1 876	**23 795**	9 830	13 965
Vancouver	**47 641**	25 899	21 743	**304**	162	142	**1 099**	597	502	**5 311**	2 190	3 121
Winnipeg	**23 323**	15 163	8 160	**295**	187	108	**592**	349	243	**847**	501	346
Régions métropolitaines de recensement	**355 532**	**196 568**	**158 970**	**2 067**	**1 085**	**982**	**8 074**	**4 054**	**4 020**	**35 638**	**15 255**	**20 383**

Tableau 3.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA PROVINCE

Province et territoire	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Ontario	**262 302**	142 540	119 767	**1 954**	1 054	900	**6 727**	3 258	3 469	**27 078**	11 667	15 529
Québec	**130 657**	76 464	54 193	**600**	362	238	**1 946**	1 184	762	**4 071**	2 047	2 024
Nouvelle-Écosse	**20 993**	12 893	8 101	**89**	48	41	**663**	415	245	**362**	164	198
Nouveau-Brunswick	**14 105**	9 131	4 974	**60**	32	28	**332**	186	146	**125**	77	48
Manitoba	**33 006**	22 258	10 748	**523**	346	177	**871**	544	327	**1 082**	676	406
Colombie-Britannique	**77 199**	44 136	33 065	**667**	412	255	**1 848**	993	855	**6 084**	2 616	3 468
Île-du-Prince-Édouard	**1 797**	1 086	711	**4**	3	1	**38**	12	26	**12**	6	6
Saskatchewan	**17 793**	11 089	6 704	**253**	184	69	**499**	266	233	**240**	118	122
Alberta	**45 787**	25 185	20 602	**402**	203	199	**1 410**	651	759	**2 179**	969	1 210
Terre-Neuve	**8 037**	4 795	3 242	**46**	20	26	**134**	73	61	**51**	17	34
Yukon	**585**	403	182	**30**	23	7	**4**	3	1	**8**	4	4
Territoires du Nord-Ouest	**1 037**	775	262	**151**	105	46	**11**	7	4	**24**	22	2
Canada	**630 161**	**362 042**	**268 125**	**4 966**	**2 911**	**2 055**	**14 732**	**7 770**	**6 962**	**42 096**	**18 782**	**23 314**

*Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux.

Tableau 2.1

EMPLOYEURS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET L'EMPLACEMENT DU SIÈGE SOCIAL

Province et territoire	Secteur bancaire	Secteur des transports	Secteur des communications	Autres secteurs assujettis à la Loi	Tous les secteurs
Ontario	15	71	43	24	**153**
Québec	8	48	15	3	**74**
Nouvelle-Écosse	0	3	3	1	**7**
Nouveau-Brunswick	0	8	2	0	**10**
Manitoba	0	13	4	13	**30**
Colombie-Britannique	1	19	8	6	**34**
Île-du-Prince-Édouard	0	2	1	0	**3**
Saskatchewan	0	2	7	3	**12**
Alberta	1	23	9	2	**35**
Terre-Neuve	0	4	1	0	**5**
Yukon	0	2	1	0	**3**
Territoires du Nord-Ouest	0	1	0	0	**1**
Canada	**25**	**196**	**94**	**52**	**367**

Tableau 1.9

PROPORTION DES GROUPES DÉSIGNÉS DES PROMOTIONS À TEMPS PLEIN SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1987-1989

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Cadres supérieurs	8,81	10,15	12,52	0,20	0,50	0,00	1,76	2,00	2,95	2,74	2,16	3,53
Cadres intermédiaires et autres cadres	37,96	44,42	46,55	0,32	0,36	0,40	1,59	1,28	2,72	5,30	5,84	7,33
Professionnels	54,10	52,57	52,14	0,35	0,29	0,21	1,58	1,30	1,91	10,93	11,95	13,50
Semi-professionnels et techniciens	30,78	26,49	25,76	0,45	0,33	0,54	0,97	1,31	1,30	4,14	2,97	3,40
Surveillants	65,74	70,29	69,83	0,42	0,53	0,70	1,71	1,38	3,09	8,80	9,01	10,14
Contremaîtres	2,92	4,18	3,16	1,14	0,93	1,69	1,14	1,28	1,58	1,24	2,03	1,58
Employés de bureau	80,24	82,06	81,40	0,74	0,65	0,88	1,29	1,52	2,79	9,27	10,03	13,23
Employés du secteur de la vente	52,83	55,89	59,72	0,25	0,45	0,41	0,99	0,45	0,41	4,06	3,93	4,69
Employés du secteur des services	17,30	41,48	38,28	1,08	1,11	1,72	1,62	0,37	1,72	3,24	4,07	5,52
Travailleurs qualifiés et artisans	2,23	3,55	6,13	0,84	0,84	1,41	1,61	1,57	1,81	2,67	3,82	4,67
Travailleurs manuels spécialisés	4,26	5,88	5,05	1,00	1,53	1,72	1,27	1,75	1,39	1,54	2,53	3,10
Autres travailleurs manuels	4,07	4,75	7,53	0,99	2,08	2,93	1,77	1,95	1,53	1,57	2,08	4,53
Total	**51,05**	**55,24**	**54,65**	**0,59**	**0,60**	**0,79**	**1,44**	**1,42**	**2,44**	**6,92**	**7,64**	**9,52**

Tableau 1.8

PROPORTION DES GROUPES DÉSIGNÉS DES RECRUTEMENTS À TEMPS PLEIN SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1987-1989

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Cadres supérieurs	7,78	11,65	8,68	0,00	0,00	0,90	0,37	0,32	0,60	5,19	3,24	2,69
Cadres intermédiaires et autres cadres	31,38	31,96	34,59	0,33	0,19	0,40	0,74	1,02	1,57	7,44	9,22	11,73
Professionnels	33,85	35,25	35,49	0,20	0,16	0,54	0,81	0,93	1,51	11,18	13,68	17,62
Semi-professionnels et techniciens	23,23	21,42	25,35	0,38	0,38	0,41	0,42	0,60	0,62	2,88	3,31	5,32
Surveillants	40,53	45,80	44,16	0,50	0,11	1,12	1,13	1,25	1,32	5,77	8,64	9,34
Contremaîtres	7,67	8,17	8,33	0,47	0,50	1,07	0,93	0,25	0,85	1,40	2,72	1,07
Employés de bureau	78,89	79,95	79,08	0,64	0,70	1,02	0,77	1,22	2,14	8,33	12,09	16,46
Employés du secteur de la vente	34,94	47,26	41,28	1,42	0,89	1,48	0,31	0,47	0,78	2,34	4,85	5,14
Employés du secteur des services	46,91	65,52	58,81	0,90	1,08	1,53	0,63	0,38	0,48	6,18	5,29	15,54
Travailleurs qualifiés et artisans	2,30	2,75	3,61	0,46	0,73	1,06	0,79	0,87	0,86	2,60	7,48	8,37
Travailleurs manuels spécialisés	4,35	5,51	5,79	0,55	1,20	1,19	0,21	0,29	0,63	1,48	2,77	4,17
Autres travailleurs manuels	8,29	8,56	9,24	0,94	1,70	2,91	0,88	0,46	0,74	1,88	3,03	5,44
Total	**37,35**	**41,60**	**41,54**	**0,61**	**0,83**	**1,17**	**0,66**	**0,80**	**1,33**	**5,24**	**7,75**	**11,01**

Tableau 1.7

PROPORTION DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1987-1989

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Cadres supérieurs	4,74	5,68	6,85	0,17	0,22	0,20	1,63	1,65	2,54	2,07	2,33	2,80
Cadres intermédiaires et autres cadres	33,14	35,46	37,72	0,44	0,44	0,45	1,53	1,67	2,79	4,39	5,00	5,79
Professionnels	39,01	41,40	41,02	0,33	0,31	0,40	1,53	1,59	2,16	10,38	11,64	12,21
Semi-professionnels et techniciens	19,70	19,30	18,77	0,43	0,48	0,49	1,37	1,45	1,43	2,85	2,84	3,21
Surveillants	52,46	56,32	58,63	0,60	0,58	0,70	1,77	1,90	2,99	7,06	7,54	8,20
Contremaîtres	1,88	2,38	2,73	1,01	1,19	1,19	1,94	2,05	1,96	1,71	2,00	1,90
Employés de bureau	75,71	76,09	76,37	0,69	0,68	0,77	1,65	1,74	2,84	6,97	7,84	9,32
Employés du secteur de la vente	46,57	55,70	53,46	0,57	0,56	0,93	0,99	1,08	1,30	3,13	3,82	4,42
Employés du secteur des services	50,69	54,19	54,00	0,52	0,78	0,85	1,11	0,99	1,16	3,24	4,21	6,91
Travailleurs qualifiés et artisans	1,44	1,66	1,96	0,64	0,72	0,83	1,77	1,93	2,08	3,53	4,15	4,80
Travailleurs manuels spécialisés	4,05	3,56	3,95	0,91	1,08	1,07	1,42	1,57	1,60	1,67	1,91	2,43
Autres travailleurs manuels	5,14	5,77	7,06	0,99	1,32	1,53	1,65	1,82	1,81	1,92	3,33	3,84
Total	**40,93**	**41,95**	**42,55**	**0,66**	**0,71**	**0,79**	**1,59**	**1,69**	**2,34**	**5,00**	**5,67**	**6,68**

Tableau 1.6 (suite)

INCIDENCE DES RECRUTEMENTS ET DES CESSATIONS DE FONCTIONS SUR LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SECTEUR INDUSTRIEL ET LES SOUS-SECTEURS CHOISIS, 1987-1989

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Branche d'activité	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
• Transports	1 284	6 455	653	49	116	90	(81)	(91)	(159)	227	948	631
Transport aérien	685	6 080	602	28	68	62	(6)	56	(18)	129	667	401
Services relatifs au transport aérien	43	(351)	29	2	2	2	33	4	6	23	10	74
Transport et services ferroviaires	29	181	(254)	(52)	10	(17)	(130)	(85)	(119)	(48)	41	(5)
Transport par eau	33	17	133	18	8	23	(3)	(11)	(5)	20	44	37
Services relatifs au transport par eau	(17)	40	20	5	3	(4)	(12)	(17)	(17)	6	33	2
Camionnage	438	307	104	45	24	12	34	(28)	(10)	68	74	88
Transport en commun	50	84	47	2	(1)	6	2	(5)	(3)	20	45	13
Transport par pipelines	9	22	11	0	(1)	0	3	(12)	(3)	9	12	19
• Autres secteurs	57	(79)	309	4	15	0	(56)	(69)	(44)	43	98	433
Mines de métaux	(22)	7	(25)	1	3	(33)	(11)	(3)	(5)	4	9	(9)
Silos à grain	34	(66)	130	(2)	(1)	11	7	(11)	(6)	10	(5)	58
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	(43)	35	30	(4)	3	3	0	(3)	(2)	(3)	(2)	18
Tous les secteurs	**2 563**	**8 106**	**6 323**	**25**	**93**	**198**	**(295)**	**(373)**	**63**	**1 582**	**2 783**	**4 222**

Tableau 1.6

INCIDENCE DES RECRUTEMENTS ET DES CESSATIONS DE FONCTIONS SUR LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SECTEUR INDUSTRIEL ET LES SOUS-SECTEURS CHOISIS, 1987-1989

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Branche d'activité	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
• Banques	(115)	(238)	1 392	(41)	(48)	33	(173)	(146)	247	779	1 277	1 984
• Communications	1 337	1 968	3 969	13	10	75	15	(67)	19	533	460	1 174
Diffusion des télécommunications	555	668	1 045	16	1	60	23	(8)	17	72	98	265
Transmission des télécommunications	834	1 168	2 396	2	0	29	(16)	(15)	58	70	106	631
Services postaux et services de messagers	(52)	132	528	(5)	9	(14)	8	(44)	(56)	391	256	278

Tableau 1.5 (suite)

PROPORTION DES GROUPES DÉSIGNÉS DES PROMOTIONS À TEMPS PLEIN SELON LE SECTEUR INDUSTRIEL ET LES SOUS-SECTEURS CHOISIS, 1987-1989

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Branche d'activité	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
• Transports	17,76	21,25	19,46	0,80	0,74	1,19	1,36	1,35	1,48	2,56	3,21	3,45
Transport aérien	30,21	33,57	30,20	0,67	0,37	0,41	0,82	0,47	0,72	4,12	5,07	5,52
Services relatifs au transport aérien	27,27	36,67	31,01	0,00	0,00	0,00	0,00	6,67	0,63	0,00	6,67	17,09
Transport et services ferroviaires	11,22	14,38	12,19	0,91	0,71	1,20	1,53	1,58	1,76	2,07	2,64	2,37
Transport par eau	11,78	21,04	16,16	0,64	3,41	7,03	0,21	0,80	0,23	2,36	3,41	4,92
Services relatifs au transport par eau	19,32	17,39	27,60	0,34	0,67	0,65	1,02	3,01	1,62	1,69	2,01	5,52
Camionnage	29,48	29,69	29,94	0,37	0,38	0,96	1,19	0,61	1,61	1,78	1,82	2,09
Transport en commun	46,21	31,72	28,68	0,69	1,38	0,00	2,76	4,83	0,74	2,76	0,00	2,94
Transport par pipelines	24,81	20,48	26,35	1,77	1,90	1,01	2,78	3,57	2,36	5,82	5,24	5,24
• Autres secteurs	25,67	29,44	22,18	0,71	1,33	1,76	1,97	1,48	1,63	2,65	2,88	3,49
Mines de métaux	6,70	7,10	6,58	0,72	3,46	4,26	2,27	2,09	1,74	0,10	1,82	0,97
Silos à grain	19,92	24,51	20,20	1,12	0,70	1,00	1,82	1,95	1,10	1,82	0,84	4,40
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	33,67	31,95	14,01	0,25	0,33	1,29	1,75	1,16	3,54	6,48	5,63	4,03
Tous les secteurs	**51,05**	**55,24**	**54,65**	**0,59**	**0,60**	**0,79**	**1,44**	**1,42**	**2,44**	**6,92**	**7,64**	**9,52**

Tableau 1.5

PROPORTION DES GROUPES DÉSIGNÉS DES PROMOTIONS À TEMPS PLEIN SELON LE SECTEUR INDUSTRIEL ET LES SOUS-SECTEURS CHOISIS, 1987-1989

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Branche d'activité	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
• Banques	68,23	71,91	71,87	0,51	0,51	0,56	1,54	1,56	3,27	9,75	10,82	13,14
• Communications	44,34	50,37	45,06	0,53	0,53	0,82	0,98	1,04	1,12	4,23	4,44	6,09
Diffusion des télécommunications	35,60	38,86	38,09	0,37	0,30	1,53	0,73	0,70	0,99	1,54	2,41	3,61
Transmission des télécommunications	61,05	64,63	58,09	0,60	0,57	0,69	0,93	1,08	1,19	5,92	5,28	8,34
Services postaux et services de messagers	30,61	29,62	31,56	0,50	0,57	0,63	1,12	1,15	1,08	3,40	3,99	4,41

Tableau 1.4 (suite)

PROPORTION DES GROUPES DÉSIGNÉS DES RECRUTEMENTS À TEMPS PLEIN SELON LE SECTEUR INDUSTRIEL ET LES SOUS-SECTEURS CHOISIS, 1987-1989

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Branche d'activité	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
• Transports	19,63	28,92	23,22	0,71	1,07	1,54	0,56	0,59	0,76	2,28	4,39	5,75
Transport aérien	33,32	48,72	38,42	1,14	0,92	1,59	0,47	0,53	0,44	3,96	6,89	10,34
Services relatifs au transport aérien	26,01	21,39	23,69	0,54	0,56	0,52	11,80	2,25	1,05	14,21	7,13	16,88
Transport et services ferroviaires	14,76	16,15	24,39	0,52	1,04	3,49	0,49	0,72	1,55	1,30	2,04	5,86
Transport par eau	15,87	13,32	14,97	2,06	3,33	4,00	0,26	0,85	0,55	4,12	6,73	6,14
Services relatifs au transport par eau	6,83	8,95	11,82	0,89	1,48	0,49	0,20	0,22	0,49	1,43	3,25	3,42
Camionnage	16,35	19,71	15,90	0,51	0,93	0,82	0,35	0,41	0,61	1,29	2,12	2,34
Transport en commun	21,56	34,56	34,26	0,47	0,54	1,25	0,36	0,68	2,23	2,73	7,07	5,29
Transport par pipelines	38,26	33,09	28,53	0,00	0,73	0,58	1,74	1,45	1,73	4,35	7,64	12,10
• Autres secteurs	31,98	34,54	37,49	1,16	1,50	1,94	0,98	0,76	1,09	2,34	4,38	10,73
Mines de métaux	11,09	8,58	11,30	3,70	4,63	3,99	1,03	0,41	0,50	1,23	2,72	1,00
Silos à grain	23,75	26,06	27,80	0,00	0,73	1,65	1,32	0,59	0,79	1,61	1,61	6,06
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	23,55	38,33	29,23	0,00	1,67	1,43	1,24	1,11	2,58	5,79	5,28	9,46
Tous les secteurs	**37,35**	**41,60**	**41,54**	**0,61**	**0,83**	**1,17**	**0,66**	**0,80**	**1,33**	**5,24**	**7,75**	**11,01**

Tableau 1.4

PROPORTION DES GROUPES DÉSIGNÉS DES RECRUTEMENTS À TEMPS PLEIN SELON LE SECTEUR INDUSTRIEL ET LES SOUS-SECTEURS CHOISIS, 1987-1989

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Branche d'activité	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
• Banques	67,44	67,67	68,26	0,47	0,46	0,81	0,74	1,42	2,74	12,42	17,12	21,62
• Communications	45,74	45,41	45,88	0,35	0,42	0,69	0,67	0,59	0,91	4,30	5,95	8,99
Diffusion des télécommunications	44,57	44,29	44,39	0,37	0,33	1,15	0,77	0,71	0,85	3,03	4,13	5,64
Transmission des télécommunications	52,41	48,36	49,35	0,46	0,46	0,54	0,37	0,59	1,15	4,12	5,81	10,66
Services postaux et services de messagers	42,22	43,71	43,15	0,25	0,47	0,47	0,79	0,44	0,67	5,48	8,19	9,98

Tableau 1.3 (suite)

PROPORTION DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SECTEUR INDUSTRIEL ET LES SOUS-SECTEURS CHOISIS, 1987-1989

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Branche d'activité	**1987**	**1988**	**1989**	**1987**	**1988**	**1989**	**1987**	**1988**	**1989**	**1987**	**1988**	**1989**
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
• **Transports**	16,96	18,70	19,18	0,73	0,85	0,92	1,42	1,57	1,59	2,64	3,24	3,78
Transport aérien	36,18	38,42	38,18	0,43	0,52	0,64	0,81	1,02	1,03	3,51	4,79	5,58
Services relatifs au transport aérien	25,45	23,29	25,91	0,21	0,13	0,30	0,43	1,67	1,24	7,14	2,94	7,85
Transport et services ferroviaires	8,09	8,69	8,94	0,78	0,86	0,96	1,61	1,80	1,95	2,68	2,88	3,31
Transport par eau	12,16	12,60	12,83	1,38	1,66	1,69	1,47	1,68	1,37	3,48	3,83	3,95
Services relatifs au transport par eau	6,79	6,29	6,81	0,77	1,41	1,41	1,53	2,06	2,00	1,22	2,07	2,26
Camionnage	13,60	14,70	14,27	0,71	0,90	0,86	1,28	1,23	1,30	1,55	1,63	2,20
Transport en commun	16,48	19,59	19,49	1,29	1,28	1,27	3,81	3,55	3,15	2,41	3,68	3,02
Transport par pipelines	18,29	19,32	19,18	1,22	1,19	1,20	4,19	4,07	3,78	5,41	5,87	6,28
• **Autres secteurs**	20,96	22,50	24,10	0,93	1,18	1,29	2,31	2,43	2,69	2,57	3,02	4,15
Mines de métaux	7,00	7,94	7,78	2,67	3,49	2,99	1,17	1,98	1,89	1,03	1,59	1,26
Silos à grain	13,98	15,65	17,12	0,49	0,72	0,94	1,39	1,96	2,11	1,08	1,15	1,89
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	20,69	21,39	21,54	0,28	0,32	0,52	2,75	2,98	3,66	5,57	5,66	6,44
Tous les secteurs	**40,93**	**41,95**	**42,55**	**0,66**	**0,71**	**0,79**	**1,59**	**1,69**	**2,34**	**5,00**	**5,67**	**6,68**

Tableau 1.3

PROPORTION DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SECTEUR INDUSTRIEL ET LES SOUS-SECTEURS CHOISIS, 1987-1989

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Branche d'activité	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
• Banques	76,09	76,08	76,13	0,56	0,55	0,63	1,80	2,02	4,00	9,47	10,50	12,09
• Communications	39,78	40,47	40,23	0,61	0,60	0,69	1,39	1,31	1,53	4,03	4,46	5,33
Diffusion des télécommunications	34,84	36,32	36,54	0,43	0,46	0,85	1,27	1,21	1,22	2,87	2,89	3,42
Transmission des télécommunications	47,12	47,62	46,96	0,52	0,52	0,58	1,11	1,10	1,77	4,58	4,90	6,53
Services postaux et services de messagers	35,03	35,65	34,89	0,78	0,75	0,74	1,72	1,56	1,42	4,05	4,75	4,92

Tableau 1.2

PROPORTION DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT DÉSIGNÉE, 1987-1989

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Région métropolitaine de recensement	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Calgary	47,57	47,63	48,25	0,54	0,54	0,65	1,87	2,09	3,14	5,60	5,82	6,13
Edmonton	44,49	45,61	44,41	0,66	0,65	0,83	1,99	2,41	3,22	4,35	4,58	5,30
Halifax	41,18	42,01	44,82	0,51	0,52	0,42	1,63	1,72	2,10	1,87	2,09	2,57
Montréal	39,04	40,31	41,10	0,32	0,34	0,37	1,13	1,27	1,57	2,98	3,18	3,63
Regina	42,86	45,05	46,89	0,36	0,40	0,84	2,36	2,13	3,39	1,57	1,64	1,76
Toronto	47,13	47,67	48,01	0,55	0,54	0,56	1,48	1,51	2,47	12,03	13,76	16,90
Vancouver	40,36	42,22	45,64	0,53	0,59	0,64	1,51	1,86	2,31	7,94	9,27	11,15
Winnipeg	32,70	33,95	34,99	0,82	0,96	1,26	1,75	1,82	2,54	2,86	3,42	3,63
Canada	**40,93**	**41,95**	**42,55**	**0,66**	**0,71**	**0,79**	**1,59**	**1,69**	**2,34**	**5,00**	**5,67**	**6,68**

Tableau 1.1

PROPORTION DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LA PROVINCE, 1987-1989

Province et territoire	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989	1987	1988	1989
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Terre-Neuve	38,36	40,20	40,34	0,55	0,49	0,57	1,04	1,15	1,67	0,71	0,77	0,63
Nouvelle-Écosse	34,44	35,29	38,59	0,45	0,47	0,42	3,47	3,16	3,16	1,29	1,43	1,72
Nouveau-Brunswick	32,16	33,88	35,26	0,43	0,46	0,43	1,81	2,13	2,35	1,13	1,08	0,89
Île-du-Prince-Édouard	37,95	38,60	39,57	0,21	0,14	0,22	1,25	1,80	2,11	1,04	0,97	0,67
Québec	39,76	40,97	41,48	0,39	0,39	0,46	1,10	1,21	1,49	2,59	2,72	3,12
Ontario	44,18	44,92	45,66	0,66	0,67	0,74	1,63	1,65	2,56	7,26	8,33	10,32
Manitoba	30,45	31,40	32,56	1,05	1,37	1,58	1,69	1,96	2,64	2,58	3,11	3,28
Saskatchewan	35,06	36,15	37,68	1,42	1,44	1,42	1,80	1,90	2,80	1,23	1,37	1,35
Alberta	45,32	45,19	45,00	0,67	0,70	0,88	1,92	2,12	3,08	3,98	4,36	4,76
Colombie-Britannique	41,48	42,34	42,83	0,66	0,82	0,86	1,65	1,95	2,39	6,23	7,13	7,88
Yukon	31,40	30,35	31,11	3,80	4,47	5,13	0,80	0,58	0,68	1,40	1,36	1,37
Territoires du Nord-Ouest	21,91	23,52	25,27	9,64	11,33	14,56	1,40	1,06	1,06	2,53	2,81	2,31
Canada	**40,93**	**41,95**	**42,55**	**0,66**	**0,71**	**0,79**	**1,59**	**1,69**	**2,34**	**5,00**	**5,67**	**6,68**

VII – INCIDENCE DES RECRUTEMENTS ET DES CESSATIONS DE FONCTIONS SUR LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE

A – Selon la catégorie d'emploi

- Effectif total — 10.1 — 104

1. ***Selon le secteur industriel***

- Banques — 10.2 — 106
- Transports — 10.3 — 107
- Communications — 10.4 — 108
- Autres secteurs — 10.5 — 109

VIII – PROMOTIONS POUR LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE

A – Selon la catégorie professionnelle et la catégorie d'emploi

- À plein temps — 11.1 — 110
- À temps partiel — 11.2 — 111
- Emploi temporaire — 11.3 — 112

1. ***Selon le secteur industriel***

- À plein temps – Banques — 11.4 — 113
- À temps partiel – Banques — 11.5 — 114
- À plein temps – Transports — 11.6 — 115
- À temps partiel – Transports — 11.7 — 116
- À plein temps – Communications — 11.8 — 117
- À temps partiel – Communications — 11.9 — 118
- À plein temps – Autres secteurs — 11.10 — 119
- À temps partiel – Autres secteurs — 11.11 — 120

V – RECRUTEMENTS POUR LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE

A – Selon la catégorie professionnelle et la catégorie d'emploi

• À plein temps	8.1	82
• À temps partiel	8.2	83
• Emploi temporaire	8.3	84

1. ***Selon le secteur industriel***

• À plein temps – Banques	8.4	85
• À temps partiel – Banques	8.5	86
• À plein temps – Transports	8.6	87
• À temps partiel – Transports	8.7	88
• À plein temps – Communications	8.8	89
• À temps partiel – Communications	8.9	90
• À plein temps – Autres secteurs	8.10	91
• À temps partiel – Autres secteurs	8.11	92

VI – CESSATIONS DE FONCTIONS POUR LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE

A – Selon la catégorie professionnelle et la catégorie d'emploi

• À plein temps	9.1	93
• À temps partiel	9.2	94
• Emploi temporaire	9.3	95

1. ***Selon le secteur industriel***

• À plein temps – Banques	9.4	96
• À temps partiel – Banques	9.5	97
• À plein temps – Transports	9.6	98
• À temps partiel – Transports	9.7	99
• À plein temps – Communications	9.8	100
• À temps partiel – Communications	9.9	101
• À plein temps – Autres secteurs	9.10	102
• À temps partiel – Autres secteurs	9.11	103

- À plein temps – Services postaux et de messageries 5.18 52
- À plein temps – Autres secteurs 5.19 53
- À temps partiel – Autres secteurs 5.20 54
- À plein temps – Mines de métaux 5.21 55
- À plein temps – Silos à grain 5.22 56

D – Selon la catégorie professionnelle, la catégorie d'emploi et le quart salarial

- À plein temps 6.1 57
- À temps partiel 6.2 59
- Emploi temporaire 6.3 61

1. ***Selon le secteur industriel***

- À plein temps – Banques 6.4 63
- À plein temps – Transports 6.5 65
- À plein temps – Communications 6.6 67
- À plein temps – Autres secteurs 6.7 69

IV – MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LES ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION ET LE SEXE

A – Selon la catégorie d'emploi

- À plein temps 7.1 71
- À temps partiel 7.2 72
- Emploi temporaire 7.3 73

1. ***Selon le secteur industriel***

- À plein temps – Banques 7.4 74
- À temps partiel – Banques 7.5 75
- À plein temps – Transports 7.6 76
- À temps partiel – Transports 7.7 77
- À plein temps – Communications 7.8 78
- À temps partiel – Communications 7.9 79
- À plein temps – Autres secteurs 7.10 80
- À temps partiel – Autres secteurs 7.11 81

III – MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LA POPULATION ACTIVE SELON LE SEXE

A – Selon le secteur géographique

• Selon la province	3.1	29
• Selon la région métropolitaine de recensement	3.2	30

B – Selon le secteur industriel et les sous-secteurs

• Banques	4.1	31
• Communications	4.2	31
• Transports	4.3	32
• Autres	4.4	33

C – Selon la catégorie professionnelle et la catégorie d'emploi

• À plein temps	5.1	35
• À temps partiel	5.2	36
• Emploi temporaire	5.3	37

1. *Selon le secteur industriel et le sous-secteur*

• À plein temps – Banques	5.4	38
• À temps partiel – Banques	5.5	39
• À plein temps – Transports	5.6	40
• À temps partiel – Transports	5.7	41
• À plein temps – Transport aérien	5.8	42
• À plein temps – Transport et services ferroviaires	5.9	43
• À plein temps – Transport par eau	5.10	44
• À plein temps – Services relatifs au transport par eau	5.11	45
• À plein temps – Camionnage	5.12	46
• À plein temps – Transport en commun	5.13	47
• À plein temps – Communications	5.14	48
• À temps partiel – Communications	5.15	49
• À plein temps – Diffusion des télécommunications	5.16	50
• À plein temps – Transmission des télécommunications	5.17	51

LISTE DES TABLEAUX

	TABLEAU	PAGE
I – COMPARAISONS D'ANNÉE EN ANNÉE POUR LES GROUPES DÉSIGNÉS		
Proportion selon la province	1.1	15
Proportion selon la région métropolitaine de recensement	1.2	16
Proportion selon le secteur industriel et les sous-secteurs choisis	1.3	17
• Recrutements à plein temps	1.4	19
• Promotions à plein temps	1.5	21
Incidence des recrutements et des cessations de fonctions	1.6	23
Proportion selon la catégorie professionnelle	1.7	25
• Recrutements à plein temps	1.8	26
• Promotions à plein temps	1.9	27
II – EMPLOYEURS		
Selon le secteur industriel et l'emplacement du siège social	2.1	28

- Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques
- Autres services aux entreprises
- Affaires étrangères et aide internationale
- Gestion des ressources humaines
- Gestion des services économiques
- Théâtres et autres spectacles
- Associations commerciales

2. Les huit régions métropolitaines de recensement (RMR) désignées sont les suivantes :

   Calgary (Alberta)
   Edmonton (Alberta)
   Halifax (Nouvelle-Écosse)
   Montréal (Québec)
   Régina (Saskatchewan)
   Toronto (Ontario)
   Vancouver (Colombie-Britannique)
   Winnipeg (Manitoba)

   Pour plus de renseignements, consulter l'annexe 1, «Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Règlement et les annexes», juillet 1986, et le «Document technique de référence no 1 : Cartes géographiques pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi», août 1986.

3. Pour plus de renseignements concernant la classification des catégories professionnelles, consulter l'annexe III, «Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Règlement et les annexes», juillet 1986, et le «Document technique de référence no 3 : Catégories professionnelles pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi», août 1986.

4. Voici la liste des branches d'activité regroupées sous le titre «Autres» :

   - Mines de métaux
   - Mines de charbon
   - Industries du pétrole brut et du gaz naturel
   - Industrie de la transformation du poisson
   - Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux
   - Industries de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement de produits en métal
   - Industries des produits chimiques d'usage industriel
   - Industries du matériel scientifique et professionnel
   - Gestion de travaux de construction
   - Autres services relatifs à la construction
   - Industrie des silos à grain
   - Autres industries des télécommunications
   - Produits agricoles, commerce de gros
   - Sociétés de financement des entreprises

Évolution de la représentation des groupes désignés

Les changements dans les taux de représentation des groupes désignés **déclarés par les employeurs** peuvent être influencés par plusieurs facteurs tels que le taux d'auto-identification des membres des groupes désignés, les changements dans la liste des employeurs assujettis à la Loi et l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions. L'analyse de cette année s'efforce de distinguer ces différentes sources de changements dans les taux de représentation des groupes désignés déclarés par les employeurs d'une année de rapport à l'autre. Cet effort vise à mettre en relief l'effet **indépendant** des recrutements et des cessations de fonctions.

L'effet **indépendant** des recrutements et des cessations de fonctions a été isolé en évaluant un taux de croissance pour l'effectif et pour chaque groupe désigné. Lorsque le taux de croissance du groupe est supérieur au taux estimatif pour l'effectif visé par la Loi, l'effet **net** des recrutements et des cessations de fonctions est d'accroître la représentation du groupe. Étant donné que l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions n'est qu'un des éléments contribuant aux changements dans les taux de représentation **déclarés**, il est possible que la représentation **déclarée** pour un groupe s'accroisse malgré un plus faible taux de croissance découlant des recrutements et des cessations de fonctions. Une telle situation peut se produire lorsque les employeurs distribuent de nouveaux formulaires d'auto-identification et obtiennent un taux de réponse supérieur. Dans ces cas, on devrait distinguer les changements dans la représentation déclarée des groupes désignés qui résultent des recrutements et des cessations de fonctions de ceux qui résultent d'une meilleure auto-identification.

Notes

1. Pour obtenir des renseignements sur la manière de se procurer des exemplaires de la Loi et des documents connexes, y compris les formulaires 1 à 6, écrire à l'adresse suivante :

   Programme légiféré d'équité en matière d'emploi
   Direction générale de l'équité en matière d'emploi
   Emploi et Immigration Canada
   Ottawa (Ontario)
   K1A 0J9

Catégories professionnelles

Pour satisfaire aux exigences en matière de rapport, les employeurs devaient présenter les données relatives à leurs salariés selon la catégorie professionnelle sur le formulaire 2 (répartition des employés), le formulaire 4 (recrutements), le formulaire 5 (promotions) et le formulaire 6 (cessations de fonctions). Les douze catégories professionnelles utilisées par les employeurs sont précisées dans l'annexe III du Règlement de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et correspondent à celles du système de classification utilisé par Statistique Canada pour la cueillette des données sur la population active. Les douze catégories sont les suivantes : Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels, Semi-professionnels et techniciens, Surveillants, Contremaîtres, Employés de bureau, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services, Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels[3].

Branches d'activité (ou secteurs d'activité)

Les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont regroupés selon la Classification type des industries, 1980, publiée par Statistique Canada. Trois grands secteurs ont été analysés : les banques, les transports et les communications, qui correspondent aux trois grands groupes de la Classification type des industries. Le quatrième secteur d'activité inclus dans l'analyse est un regroupement des employeurs qui ne pouvaient être intégrés aux branches d'activité ci-dessus. Ce groupe d'employeurs est désigné par «Autres» dans le présent rapport. Cette catégorie regroupe les entreprises qui exercent leurs activités dans plusieurs secteurs dissemblables[4]. Étant donné que ce groupe n'est pas aussi homogène que les trois autres, les résultats des rapports sont plus difficiles à interpréter.

Le regroupement des employeurs en grandes branches d'activité permet d'établir des comparaisons, dans les analyses, entre les données déjà recueillies par Statistique Canada et les données sur les branches d'activité fournies dans les rapports présentés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans certains cas (comme dans celui du secteur bancaire), toute la branche d'activité est sous réglementation fédérale, alors que dans d'autres cas (comme dans celui des transports), seule une partie des activités relève du gouvernement fédéral. Dans ce dernier cas, il est possible d'adapter les données de Statistique Canada pour établir des comparaisons au moyen des codes de la Classification type des industries utilisés par les employeurs.

Les formulaires 2 à 6 sont divisés en trois parties, soit la partie «A» pour la catégorie de salariés permanents à temps plein, la partie «B» pour la catégorie de salariés permanents à temps partiel et la partie «C» pour la catégorie de salariés temporaires. L'employeur n'est tenu de remplir des formulaires pour les salariés temporaires que lorsque ceux-ci représentent 20 % ou plus de son effectif. Il doit soumettre les formulaires pour chaque branche d'activité où il compte au moins 1 000 employés, et pour chaque province et chaque région métropolitaine de recensement[2] où il emploie au moins 100 personnes. Au niveau de la région métropolitaine de recensement, il n'est tenu de présenter que les formulaires 2A et 2B.

Les données utilisées dans le résumé sont tirées directement des rapports des employeurs. Aucun renseignement fourni n'a été rajusté sans le consentement explicite de l'employeur concerné. Dans certains cas, une série de petites erreurs dans le rapport d'un employeur a donné lieu à un écart entre le nombre total d'employés indiqué sur le formulaire 2 et le formulaire 3. Dans d'autres cas, le nombre d'hommes et de femmes indiqué sur un formulaire ne correspond pas au total. Ces inexactitudes n'ont pas été corrigées.

En raison de changements dans les méthodes de collecte de données utilisées par les employeurs, il y aurait lieu de faire preuve de prudence lorsqu'on établit des comparaisons entre les données de cette année et celles de l'année dernière. Par exemple, certaines professions ont été reclassifiées depuis la dernière année de rapport, et les résultats des enquêtes d'auto-identification ont modifié le nombre de personnes qui se déclarent membres des groupes désignés. En outre, la liste des employeurs inclus dans le présent résumé est légèrement différente de celle de l'année dernière.

Auto-identification volontaire

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige des employeurs qu'ils fassent rapport sur leurs employés comme étant membres des catégories «autochtones», «personnes handicapées» ou «membres des minorités visibles», seulement si ces employés se sont déclarés comme tels volontairement, ou s'ils ont accepté qu'on les désigne comme tels. Par conséquent, il se peut que le nombre d'employés déclarés comme appartenant à ces trois groupes ne corresponde pas au nombre réel de membres des groupes désignés qui sont employés. Certains salariés peuvent ne pas souhaiter s'identifier comme membres d'un groupe désigné.

NOTES SUR LES DONNÉES

Le 1er juin 1990, les employeurs et les sociétés d'État régis par le gouvernement fédéral et disposant d'un effectif d'au moins 100 employés, devaient soumettre leur **troisième rapport annuel** en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Au total, 368 employeurs ont présenté un rapport à Emploi et Immigration Canada. Toutefois, en raison de certaines difficultés (rapports soumis en retard ou posant des problèmes) et de l'échéance fixée pour la présentation du rapport annuel exigé en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, 367 (ou 99 %) des rapports soumis par les employeurs ont été utilisés pour l'analyse et le résumé requis par l'article 9 de la Loi. Ces rapports visaient au total, pour 1989, 630 161 salariés permanents à temps plein, permanents à temps partiel et temporaires.

NOTIONS CLÉS

Rapport de l'employeur

L'employeur doit remplir six formulaires types[1] pour dresser son rapport. Ces formulaires renferment les renseignements suivants :

Formulaire 1 – identification de l'employeur, sommaire du rapport et attestation d'exactitude

Formulaire 2 – membres des groupes désignés selon le sexe, la catégorie professionnelle et le quart salarial

Formulaire 3 – membres des groupes désignés selon le sexe et l'échelle de rémunération

Formulaire 4 – membres des groupes désignés recrutés selon le sexe et la catégorie professionnelle

Formulaire 5 – membres des groupes désignés : promotion selon le sexe et la catégorie professionnelle

Formulaire 6 – membres des groupes désignés qui ont cessé d'occuper un emploi, selon le sexe et la catégorie professionnelle

les membres de ces groupes par catégorie professionnelle. Les tableaux 7.1 à 7.11 les répartissent selon l'échelle de rémunération; les données figurant dans ces tableaux servent à calculer les salaires moyens retrouvés dans le premier volume du Rapport du ministre au Parlement. Les tableaux 8.1 à 9.11 présentent des données sur les recrutements et les cessations de fonctions pour chacun des groupes désignés, et les tableaux 10.1 à 10.5 montrent l'incidence nette de ces deux mouvements sur ces groupes. C'est cette information qui est utilisée dans l'évaluation des taux de croissance de l'effectif et des groupes désignés. Les tableaux 11.1 à 11.11 fournissent des données sur les promotions pour chaque groupe désigné.

1 Pour un résumé des changements les plus importants, voir la fiche de renseignements publiée en mai 1989, intitulée «Mise à jour : membres des minorités visibles».

2 Voir Notes sur les données.

3 Voir l'annexe A dans le volume 1 du Rapport du ministre au Parlement pour une liste complète des employeurs inclus dans le résumé.

PRÉSENTATION DES TABLEAUX

Aux termes de l'article 9 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Ministre est tenu de déposer devant le Parlement une analyse et un résumé des rapports présentés chaque année par les employeurs en vertu de la Loi. Les tableaux qui suivent constituent le regroupement des données contenues dans les rapports des employeurs. Le résumé est fondé sur les données rapportées par les employeurs pour 1989, que l'on présente sous forme de tableaux. L'analyse de ces tableaux figure dans le premier volume du Rapport du ministre au Parlement. C'est la troisième année consécutive que l'on prépare une analyse et un résumé des rapports présentés conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi par les employeurs régis par le gouvernement fédéral.

En raison des ajouts et des corrections apportés aux séries de rapports présentés pour 1987 et 1988 par les employeurs en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi[1], ainsi que des changements plus récents dans les méthodes de collecte de données utilisées par les employeurs, il y aurait lieu de faire preuve de prudence lorsqu'on établit des comparaisons entre les chiffres figurant dans le présent volume et ceux qui ont été fournis dans les résumés de 1987 et 1988. Par exemple, certaines professions ont été reclassifiées depuis la dernière année de rapport, et les résultats des enquêtes d'auto-identification ont modifié le nombre de personnes qui se déclarent membres des groupes désignés[2]. En outre, la liste des employeurs inclus dans le présent résumé est légèrement différente de celle de l'année dernière[3].

Le présent volume comprend onze séries de tableaux. En règle générale, les séries présentent des renseignements pertinents par catégorie de salariés (permanents à temps plein, permanents à temps partiel et temporaires) et par branche d'activité (secteur bancaire, secteur des transports, secteur des communications et autres secteurs). Dans certains cas, les données sont réparties en sous-secteurs. Par exemple, un des tableaux des sous-secteurs des transports viserait les transports aériens.

Les tableaux 1.1 à 1.9 résument certaines données essentielles sur les groupes désignés pour la période de 1987 à 1989. Les données pour 1987 et 1988 ont été modifiées légèrement et il est possible qu'elles ne concordent pas avec les chiffres publiés antérieurement. Le tableau 2.1 présente la répartition régionale et sectorielle des employeurs inclus dans le résumé. Les tableaux 3.1, 3.2 et 4.1 à 4.4 présentent, par région et par secteur, des données sur les groupes désignés. Les tableaux 5.1 à 6.7 répartissent

Loi sur l'équité en matière d'emploi
Rapport annuel 1990 présenté au Parlement : Tableaux

TABLE DES MATIÈRES **PAGE**

Présentation des tableaux	1
Notes sur les données	3
Liste des tableaux	9
Tableaux	15

Compilation des données soumises par les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour l'année 1989

Préparé par les Affaires publiques et la Direction générale de l'équité en matière d'emploi

Si vous désirez d'autres exemplaires du rapport annuel, veuillez communiquer avec :

Centre de renseignements
Emploi et Immigration Canada
140, Promenade du portage
Hull (Québec)
K1A 0J9

Tél.: (819) 994-6313

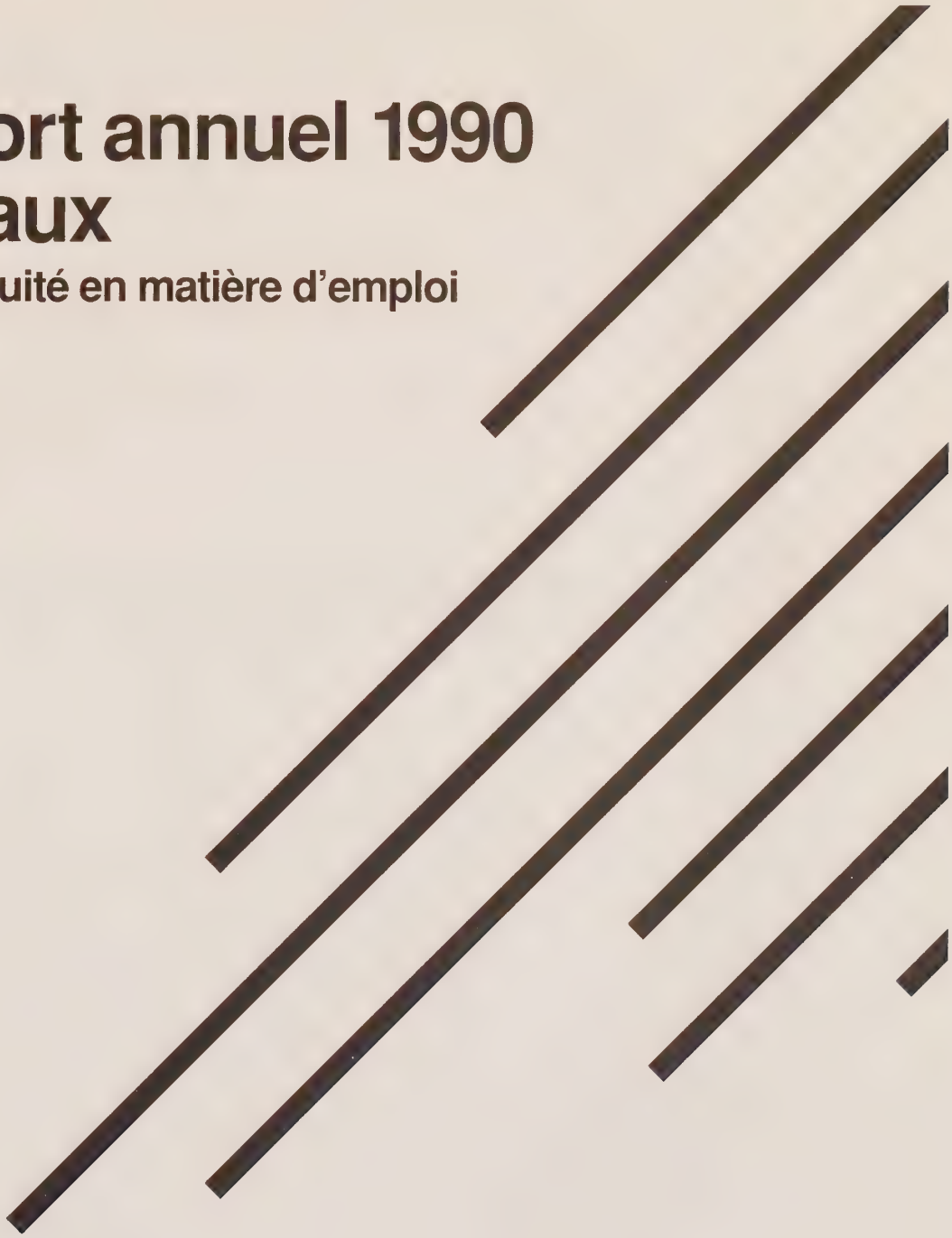
©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990

Nº de cat. MP1-5/1990

ISBN 0-662-57954-2

Rapport annuel 1990
Tableaux

Loi sur l'équité en matière d'emploi



LM-120/11/90

77C4C055

Emploi et Immigration Canada
Employment and Immigration Canada

Rapport annuel 1990
Tableaux

Loi sur l'équité en matière d'emploi

Équité en matière d'emploi

Canada

OCT 6 1993